

Mentorskap in Christelike Leierskapontwikkeling met spesifieke verwysing na “Lewende Woord Bedieninge”.

C. A. SCHEFFER

**Mentorskap in Christelike Leierskapontwikkeling met spesifieke
verwysing na “Lewende Woord Bedieninge”.**

deur

CILLIERS ALBERTUS SCHEFFER

Voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes vir
die graad

MAGISTER THEOLOGIAE

In die vak

PRAKTIESE TEOLOGIE

aan die

UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA

STUDIELEIER: PROF J P J THERON

NOVEMBER 2004

VOORWOORD

- Aan God die Vader aan wie die hele gemeenskap van gelowiges in die hemel en op die aarde hulle bestaan te danke het. Deur die krag van die Heilige Gees in verbondenheid met Christus, gee ek al die eer aan God, vir die vermoë en die dryfkrag om hierdie taak aan te pak.
- Aan Saartjie, my geliefde vrou, en my twee kinders Christo en Juan. Julle ondersteuning en inspirasie het my in staat gestel om hierdie studie te voltooi.
- Aan my pa en ma vir hulle konstante gebed en ondersteuning in alle omstandighede. My opregte dank ook aan my skoonma vir haar gebede en ondersteuning.
- Aan my promotor, Professor JPJ Theron vir al die ondersteuning en geduld. Hierdie betrokke studie was vir my ontdekkingsreis en het verskeie dimensies in my lewe oopgemaak.

OPSOMMING

Hierdie studie het ten doel gehad om mentorskap as dinamiese faktor in leierskapontwikkeling te ondersoek. Alhoewel die onderwerp wyd in omvang is, het die studie op mentorskap as deel van leierskapontwikkeling binne die “Lewende Woord Bedieninge” gefokus.

Die metodologiese benadering wat in hierdie studie gevolg is, is teoreties en kwalitatief van aard. Gedurende die informele onderhoude wat gevoer is, is “Lewende Woord Bedieninge” as teikengroep gebruik om die konsepte van mentorskap, dissipelskap, ontwikkelingstydlyn, ontwikkeling en die opvolging van leiers te ondersoek.

Die gebrek aan mentorskap is as ‘n kritiese faktor in “Lewende Woord Bedieninge” identifiseer. Mentorskap en dissipelskap as twee verwante konsepte moet in leierskapontwikkeling ingekorporeer word binne “Lewende Woord Bedieninge” asook die liggaam van Christus. Dissipelskap kan derhalwe as vertrekpunt gebruik word deur die mentor om voornemende leiers te ontwikkel.

SUMMARY

This study was undertaken in order to investigate mentoring as a dynamic factor in leadership development. Although the subject matter is broad, - this particular study focuses on mentoring in “Living Word Ministries” as part of leadership development.

Methodology consisted of a theoretical and qualitative interviewing process. During the informal interviews, “Living Word Ministries” was used as target group to investigate mentoring, discipleship, development time line, succession and development of leaders.

In conclusion this study unanimously identified the lack of mentoring as crucial factor in “Living Word Ministries”. Mentoring and discipleship as two related concepts in leadership development need to be incorporated into “Living Word Ministries” and the body of Christ. Discipleship can therefore be used as a conduit for the mentor to develop leadership abilities of the prospective leader.

SLEUTELTERME / KEY TERMS.

Delegasie	Delegation
Dissipelskap	Discipleship
Geestelike mentorskap	Spiritual mentoring
Groei potensiaal	Growth potential
Leierskap	Leadership
Leierskapontwikkeling	Leadership development
Mentorskap	Mentoring
Ontwikkeling	Development
Ontwikkelingsfase	Development phase
Ontwikkelingstydlyn	Development time line
Opvolging	Succession
Praktiese teologie	Practical theology
Vermenigvuldiging	Multiplication

HOOFSTUK 1	1
-------------------------	----------

PROBLEEMSTELLING EN DOEL MET DIE ONDERSOEK IN DIE LIG VAN PRAKTIES-TEOLOGIESE DENKE.....	1
---	----------

1.1 INLEIDING	1
1.2 KOMMUNIKATIEWE HANDELINGSWETENSKAPLIKE BENADERING	2
1.3 AGTERGROND EN KONTEKS VAN DIE STUDIEVELD	2
1.4 AFBAKENING VAN DIE STUDIEVELD.....	4
1.5 BESKRYWING VAN BELANGRIKE BEGRIPPE.....	5
1.5.1 <i>Leierskap</i>	5
1.5.2 <i>Leier</i>	6
1.5.3 <i>Leierskapontwikkeling</i>	6
1.5.4 <i>Mentorskap</i>	6
1.5.5 <i>Mentor</i>	6
1.5.6 <i>Die negatiewe kant van leierskap</i>	7
1.6 PROBLEEMSTELLING.....	7
1.7 DOEL MET DIE STUDIE.....	8
1.8 METODE	9
1.9 SAMEVATTING.....	10

HOOFSTUK 2.....	11
------------------------	-----------

VERKENNING VAN DIE STUDIEONDERWERP IN DIE LIG VAN LITERATUUR	11
---	-----------

2.1 INLEIDING	11
2.2 PERSPEKTIEWE WAT DIE HANDELINGE IN DIE ONTWIKKELING VAN LEIERS BEÏNVLOED.....	12
2.3 DOEL VAN LEIERSKAPONTWIKKELING.....	15
2.4 OPVOLGING EN VERMENIGVULDIGING VAN LEIERS.....	19
2.5 ONTWIKKELINGSTYDLYN VAN 'N LEIER	22
2.5.1 <i>Voorgeboortelike ontwikkeling</i>	24
2.5.2 <i>Soewereine fondasies</i>	25

2.5.3	<i>Innerlike Groei</i>	25
2.5.4	<i>Bedieningsvolwassenheid</i>	26
2.5.5	<i>Lewensvolwassenheid</i>	29
2.5.6	<i>Samevloeiing</i>	29
2.5.7	<i>Naglans</i>	30
2.5.8	<i>Lewenslange proses</i>	30
2.6	GEESTELIKE MENTORSKAP AS RAAMWERK VIR DIE ONTWIKKELING VAN LEIERS .	31
2.6.1	<i>Raamwerk</i>	31
2.6.2	<i>Dinamika van geestelike mentorskap</i>	37
2.6.3	<i>Noodsaaklikheid van geestelike mentorskap vandag</i>	38
2.7	DIE HEDENDAAGSE UITKYK OP MENTORSKAP EN DIE VERSTAAN DAARVAN	39
2.7.1	<i>Wat is mentorskap nou eintlik?</i>	40
2.7.2	<i>Tipes mentorskap</i>	40
2.7.3	<i>Hedendaagse uitkyk</i>	42
2.8	DIE NEGATIEWE KANT VAN LEIERSKAP	42
2.8.1	<i>Ontwikkeling van die negatiewe kant</i>	43
2.8.2	<i>Die beeld van die negatiewe kant</i>	47
2.8.3	<i>Oorwinning oor die negatiewe kant</i>	48
2.9	SAMEVATTING	51
HOOFSTUK 3		53
LEWENDE WOORD BEDIENINGE AS AGTERGRONDSTUDIE		53
3.1	INLEIDING	53
3.2	AGTERGROND EN HUIDIGE STAND VAN OPLEIDING	53
3.3	DIE G 12 MODEL EN LEWENDE WOORD BEDIENINGE	55
3.4	SAMEVATTING	61
HOOFSTUK 4		62
EKSPLORASIE VAN DIE ONDERWERP DEUR ONDERHOUDVOERING		62
4.1	INLEIDING	62
4.2	STRUKTUUR VAN DIE ONDERHOUDE	62

4.3	RESULTATE VAN VOORAF-STUDIE.....	64
4.3.1	<i>Ouderdom, kwalifikasie en ondervinding</i>	<i>64</i>
4.3.2	<i>Ontwikkelingstydlyn</i>	<i>64</i>
4.3.3	<i>Algemene konsep van leierskapontwikkeling en mentorskap</i>	<i>68</i>
4.4	RESULTATE VAN IN-DIEPTE-ONDERHOUDE MET LERAARS	69
4.4.1	<i>Ouderdom.....</i>	<i>71</i>
4.4.2	<i>Kwalifikasie.....</i>	<i>72</i>
4.4.3	<i>Ondervinding.....</i>	<i>72</i>
4.4.4	<i>Ontwikkelingstydlyn</i>	<i>73</i>
4.4.5	<i>Algemene konsep van leierskapontwikkeling en mentorskap</i>	<i>79</i>
4.5	SAMEVATTING.....	82
HOOFSTUK 5.....		84
JESUS CHRISTUS AS MODEL VIR LEIERSKAPONTWIKKELING		84
5.1	INLEIDING	84
5.2	ONTWIKKELINGSTYDLYN VAN JESUS	85
5.2.1	<i>Die lewe van Christus voor Sy openbare verskyning</i>	<i>85</i>
5.2.2	<i>Die openbare bediening van Christus tot voor sy arrestasie.....</i>	<i>86</i>
5.2.3	<i>Van arrestasie tot hemelvaart</i>	<i>88</i>
5.3	JESUS AS MENTOR	89
5.3.1	<i>Seleksie van dissipels</i>	<i>90</i>
5.3.2	<i>Verhouding met dissipels.....</i>	<i>92</i>
5.3.3	<i>Reaksie van dissipels.....</i>	<i>95</i>
5.3.4	<i>Bemagtiging van dissipels</i>	<i>96</i>
5.4	ONTMOETING MET GOD.....	97
5.5	SAMEVATTING.....	97
HOOFSTUK 6.....		99
SLOTBESKRYWING VAN DIE NAVORSINGPROBLEEM.....		99
GERAADPLEEGDE WERKE.....		102

TABELLE EN FIGURE.

Figuur 1.1	Groeipotensiaal	16
Figuur 1.2	Basiese ontwikkelingstydlyn van leier	22
Figuur 1.3	Die leer van sukses	57
Figuur 1.4	Ontwikkelingstydlyn van Jesus	85
Tabel 1.1	Verkeerde boustene	44
Tabel 1.2	Die Hiërargie van behoeftes	45

HOOFSTUK 1

PROBLEEMSTELLING EN DOEL MET DIE ONDERSOEK IN DIE LIG VAN PRAKTIES-TEOLOGIESE DENKE

1.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word daar beskrywing gegee van die wetenskaplike raamwerk waarbinne die navorsing gedoen word, asook die agtergrond en konteks van die studie. Belangrike begrippe word gedefinieer en die unieke probleem word omskryf, waarna die doel van die studie en die metode wat gevolg gaan word, bespreek word.

Mentorskap in Christelike leierskapontwikkeling met spesifieke verwysing na "Lewende Woord Bediening", word binne kommunikatiewe handelswetenskaplike raamwerk ondersoek. In enige studie waar daar soeke na insig en kennis is oor enige onderwerp, moet die volgende twee vrae op die voorgrond van die studie wees: Wat beteken dit?, en Hoe word dit gedoen? (Marshall 1991:6). In dié verband word daar gedurig die vraag gevra: Wat beteken leierskapontwikkeling? Hoe word dit gedoen? In hierdie studie word daar juis na die betrokke vrae gekyk en gepoog om 'n teorie vir die betrokke handeling wat plaasvind, te formuleer.

Met leierskapontwikkeling word daar nie net na die handeling verwys wat in opleiding plaasvind nie, maar na lewenslange proses in 'n leier se lewe (Clinton 1988:15).

Met die veranderende wêreld waarin ons leef, bly leierskapontwikkeling groot uitdaging. Elke generasie probeer om toekomstige leiers te ontwikkel en toe te rus. Hierdie navorsing erken en sien die dinamiese omgewing van

leierskapontwikkeling in ons tyd raak en poog om tot beter begrip daarvan te kom.

1.2 Kommunikatiewe handelingswetenskaplike benadering

Met die navorsing van die onderwerp binne die veld van praktiese teologie, is dit noodsaaklik om 'n bepaalde wetenskaplike raamwerk as uitgangspunt te skets.

Praktiese teologie is essensieel gemoeid met die kommunikatiewe handelinge wat plaasvind in diens van die evangelie (Heyns & Pieterse 1990:6). Die kern van die onderwerp wat dus bestudeer word, is kommunikatief van aard. Dit gaan oor die handelinge of aksies om die evangelie te kommunikeer en oor die onderlinge kommunikasie van Christene rakende hul geloof (Basson 1996:2).

Eenvoudig gestel, praktiese teologie is ook geïnteresseerd in die ontmoeting tussen God en die mens, en die rol van die mens in die ontmoeting (Heyns & Pieterse 1990:6). Handelinge waar ontmoeting met God plaasvind, hetsy direk of indirek deur bemiddelaar, asook handelinge wat tussen mense plaasvind, kan dan as kommunikatiewe handelinge gesien word.

Die wetenskaplike raamwerk wat in die navorsing geskets word, is een van kommunikatiewe handelinge wat in diens van die evangelie staan. Christelike leierskapontwikkeling word deur hierdie betrokke raamwerk ondersoek en verstaan.

1.3 Agtergrond en konteks van die studieveld

Leierskap bly een van die komponente van die samelewing wat altyd noodsaaklik sal wees, en is diep ingewef in komplekse sosiale strukture. Die vraag is egter: Wat is die huidige stand van leierskap in ons samelewing?

Oor die algemeen is daar tekort aan goeie leiers in die meeste instansies in ons samelewing, insluitend die Christelike kerk (Marshall 1991:5). Een van die redes vir hierdie tekort aan goeie leiers, is die onsekerheid oor wat bedoel word met die bedryfslewe van leierskap, en hoe mens te werk gaan om dit te beoefen (Marshall 1991:5). Die vraag ontstaan of die rede vir die onsekerheid oor leierskap as onderwerp, te wyte is aan gebrekkige of verkeerde inligting, of dalk die verkeerde beïnvloeding tydens seminare en opleidingsprogramme. Marshall (1991:6) meen dat die meeste seminare oor leierskap aanneem dat leierskap reeds goed verstaan word, en dan slegs die optimalisering van leierskap bespreek deur gebruik te maak van bestuurs-en organisasie teorieë.

Suid-Afrika met sy unieke sosio-ekonomiese en politieke klimaat, staan voor die deur van opwindende nuwe inisiatiewe vir ontwikkeling. Dit is veral in die afgelope paar jaar dat die besigheidsektor van Suid-Afrika sekere projekte begin loods het om mededingende besigheid te skep deur goeie leierskap. Daar is min mense wat verskil oor die feit dat Suid-Afrika nou meer as ooit goeie leiers in besigheid nodig het (Nottten 2003:46). Die manier waarop sekere inisiatiewe in die sakesektor geloods word, is deur uitverkiesde kandidate op leerprogram te stuur, wat kombinasie insluit van akademie, top huidige teorie, besoeke van gassprekers en besoeke aan maatskappye (Notten 2003:46).

Met die waarneming van die sekulêre omgewing in Suid-Afrika, kom mens tot die gevolgtrekking dat die ontwikkeling van leiers nie eenvoudige saak is nie. Die vraag is of die liggaam van Christus in Suid-Afrika ook die unieke uitdaging raaksien om leiers te ontwikkel.

Tydens die laaste twee dekades in die vorige millennium, het daar 'n hernieude belangstelling in kerklike leierskap na vore gekom, wat heelwat werke tot gevolg gehad het (Basson 1996:1). Dit is veral die Pinkster- en onafhanklike Charismatiese kerke, wat die voortou geneem het om met nuwe modelle van opleiding te eksperimenteer (Basson 1996:66).

Groeiende makrogemeentes het deesdae die neiging om lidmate vanuit die gemeente te kies vir leierskapopleiding eerder as opleidingsinstansies (Basson 1996:67). In vergelyking met die vroeë kerk, het die kerk ook lede onderling uitgekies vir leierskap (Basson 1996:67).

Tans is die liggaam van Christus besig om so omvangryke verandering te ondergaan, dat daar weer indringend na die opleiding van die toekomstige leiers gekyk moet word (Basson 1996:67). Die ontwikkeling van leiers in 'n klimaat van verandering bly groot uitdaging vir die liggaam van Christus en gemeenskappe. Kan Christelike leiers van vandag opkomende leiers toerus vir die toekoms, en verseker dat korrekte opvolging plaasvind? Is Christelike leiers bewus van die belangrike funksie van leierskapopleiding?

1.4 Afbakening van die studieveld

Leierskap as studieveld is geweldig wyd en kompleks, en sal dus slegs die breë raamwerk van die studie vorm. In hierdie studie is die betrokke area Christelike leierskapontwikkeling, waar mentorskap in die liggaam van Christus ondersoek word as komponent.

Die ondersoek word hoofsaaklik binne “Lewende Woord Brummeria” - Charismatiese gemeente - uitgevoer. Alhoewel die literatuur wat gebruik word in die studie veel wyer strek, sal die navorser op leiers binne die gemeente fokus. Die algemene beeld van Christelike leierskap in “Lewende Woord Brummeria” is dié van leraars of herders, maar met hierdie betrokke studie word die konsep wyer gevoer, om ook enige persoon in te sluit wat leier in die liggaam van Christus is.

Die navorser is bewus van die beperkte omvang van die studie en lig die volgende punte uit.

- Hierdie studie kan slegs 'n algemene oorsigtelike beeld van die onderwerp skets as gevolg van die beperkte omvang van die studie
- Die studie is beperk tot leiers binne een gemeente.

1.5 Beskrywing van belangrike begrippe

Vir die doeleindes van hierdie studie is dit noodsaaklik om enkele begrippe korrek te definieer om sodoende verwarring uit te skakel, en te verseker dat eenvormigheid bereik word.

1.5.1 Leierskap

Vanweë die omvangryke aard van leierskap word daar na twee definisies gekyk. Die twee definisies kan as twee uiterste pole gesien word, wat die eenvoudige, sowel as die komplekse komponente van leierskap aanspreek.

In die eerste definisie deur Maxwell (2000:17) word leierskap as volg beskryf: "Leadership is influence - nothing more, nothing less".

In die tweede definisie deur Clinton (1988:245) word 'n meer omvattende beskrywing van leierskap gegee:

In leadership theory, leadership is technically defined as a dynamic process over an extended period of time, in which a leader (utilizing leadership resources, and by specifying leadership behaviors) influences the thoughts and activity of followers, towards accomplishment of aims - usually mutually beneficial for leaders, followers, and the macro context of which they are part.

1.5.2 Leier

Volgens Clinton (1988:245) is leier in die Bybelse konteks, iemand met godgegewe kapasiteit en verantwoordelikheid om mense te beïnvloed ten einde God se doel te bereik vir die mense.

1.5.3 Leierskapontwikkeling

Clinton (1988:245) definieer leierskapontwikkeling as volg: "A measure of a leader's changing capacity to influence, in terms of various factors, over time; also used to indicate the actual patterns, processes, and principles that summarise development "

Wanneer daar na leierskapontwikkeling gekyk word, is dit belangrik om te verstaan dat dit te make het met lewenslange proses en nie net fase van opleiding nie (Clinton 1988:15).

1.5.4 Mentorskap

"Spiritual mentoring is a triadic relationship between mentor, mentoree and the Holy Spirit, where the mentoree can discover, through the already present action of God, intimacy with God, ultimate identity as a child of God and a unique voice for Kingdom responsibility " (Anderson&Reese1999:12).

1.5.5 Mentor

Mentor is leier wat deur verskeie geleenthede en op verskeie wyses, die ontwikkeling van opkomende leier fasiliteer tot selfrealisering van sy of haar potensiaal (Clinton 1988:248).

1.5.6 Die negatiewe kant van leierskap

Dit is die natuurlike gevolg van menslike ontwikkeling, waar alle innerlike drange, uitinge en disfunksies van die persoonlikheid, wat soms nie ondersoek word nie, of self onbekend en versteek bly, tot intense emosionele uitinge kom (McIntosh & Rima 1997:22).

1.6 Probleemstelling

Sosiale navorsing het die afgelope dekades groeiende belangstelling getoon in die veld van leierskap, waarvan leierskapontwikkeling onderafdeling vorm. Professionele sosiale navorsing is wetenskaplike navraag oor sosiale probleem, wat met antwoord, bydrae lewer tot die algemene liggaam van kennis oor sosiale werk as professionele onderneming (De Vos et al 2002:50).

Leierskapontwikkeling bly dinamiese komponent in die samelewing weens die verandering van die sosiale omgewing. Die gevolg van hierdie dinamiese komponent is dat huidige opkomende leiers nie noodwendig dieselfde leierskapontwikkelingsprosesse nodig het as vorige generasies nie. Sosiale navorsing kan bydrae lewer tot die dinamiese area van leierskapontwikkeling deur navraag te doen oor die onderwerp, en sodoende waardevolle inligting verskaf.

In hierdie studie word die onderwerp, **Mentorskap in Christelike leierskapontwikkeling met spesifieke verwysing na “Lewende Woord Bedieninge”**, as probleemarea ondersoek. Die tekort aan kennis oor wat bedoel word met Christelike leierskapontwikkeling, veroorsaak gewoonlik dat dit verkeerd, of selfs glad nie plaasvind nie. Christelike kerke en organisasies is in dié verband geen uitsondering nie.

Oor die algemeen is daar basiese probleme of tekorte in Christelike leierskapontwikkeling, wat uitgelig kan word. Gewoonlik bestaan daar gaping

tussen die intellektuele en geestelike, asook tussen die kennis en praktiese bediening in die ontwikkeling van leiers (Hodges 1993: 55-56). Hodges (1993:46) sê dat daar ook groot gaping is tussen die professionele, voltydse leier en die algemene lidmaat in die gemeente, en wat heel dikwels gebeur, is dat die leiers nie die waarde van leierskapontwikkeling insien vir die groei van die gemeente nie. Alvorens die konsep van leierskapontwikkeling nie verstaan word nie, sal onderafdeling soos mentorskap nie korrek in verband met leierskap gebring kan word nie.

Algemene beleving onder leiers vandag, is die afwesigheid van mentors wat ook as geestelike vaders gesien kan word in die liggaam van Christus. Hierdie onderlinge gevoel wat leiers tans ondervind, is een van die areas van belangstelling van hierdie studie. Is die algemene gevoel van leiers maar net wanindruk van wat leierskapsontwikkeling behels, of is dit 'n wesenlike probleem wat aangespreek moet word?

Die probleem wat in die navorsing ondersoek word, kan dus in die volgende sin saamgevat word: **Mentorskap as algemene behoefte in die liggaam van Christus, moet as deel van leierskapontwikkeling ondersoek en verstaan word, om sodoende praktiese model van leierskapontwikkeling te formuleer.**

1.7 Doel met die studie

Met die totstandkoming van nuwe kerk, word die regering daarvan uiteindelik in die hande van leiers gelaat (Hodges 1993:53). Hierdie leiers is Christus se eie gawe vir sy liggaam (Efesiërs 4:11-13). Die vraag wat egter afge vra moet word, is of die liggaam van Christus die noodsaaklikheid sien van die ontwikkeling van leiers om huidige leierskap op te volg.

Hierdie studie kyk na die ontwikkeling van leiers in die liggaam van Christus deur beskrywend die volgende punte aan te spreek:

- Die noodsaaklikheid van leierskapontwikkeling te stel
- Die belangrikheid van mentors in leierskapontwikkeling uit te lig
- Die unieke klimaat van leierskapontwikkeling te beskryf en te evalueer
- Die verskillende komponente van leierskapontwikkeling uit te lig en te evalueer
- Die drievoudige verhouding van mentorskap te beskryf.

Die doel van die studie, is dus om mentorskap as dinamiese faktor binne leierskapontwikkeling beter te verstaan.

1.8 Metode

In hierdie studie word daar gepoog om deur holistiese verstaan van leierskapontwikkeling tot vloeibare strategie van probleemformulering en datainsameling te kom. Ongestruktureerde onderhoudvoering word in die eerste plek gebruik om diepte kennis van die onderwerp te verkry, en sodoende verdere studie mee te bring. Dit is dus kwalitatiewe studie wat verkennend van aard is.

Tweedens word daar literatuurstudie gedoen oor die veld van leierskapontwikkeling. Deel van hierdie studie gaan oor die lewe van Christus as voorbeeld van Christelike leierskapontwikkeling.

Derdens word daar ook ondersoek geloods na die geskiedenis van “Lewende Woord Bedieninge” en huidige stand van leierskapontwikkeling asook moontlike toekomstige verwikkelinge. Die ondersoek sal plaasvind deur na literatuur te kyk, asook ongestruktureerde diepte onderhoude.

1.9 Samevatting

Die ontwikkeling van leiers word in hierdie studie as dringendheid ondersoek , weens die huidige tekort aan goeie leiers in ons samelewing. Daar word gepoog om die unieke konteks van leierskap te verstaan en om die rol wat mentorskap in die ontwikkeling van leiers speel, uit te lig.

Die studie geskied deur die kommunikatiewe handelswetenskaplike raamwerk en daar word kwalitatiewe benadering gevolg, waar informele onderhoude gebruik word om insig te verkry oor die onderwerp.

HOOFSTUK 2

VERKENNING VAN DIE STUDIEONDERWERP IN DIE LIG VAN LITERATUUR

2.1 Inleiding

Hedendaagse besprekings fokus sterk op leierskap en verwante onderwerpe, met die doel om die konsep beter te verstaan. George (1995:41) meen “To accomplish things alone requires only that someone be a hard worker; to reproduce a vision through other people requires a leader”. Van die invloedrykste tot die armste sektore in die samelewing, is leierskap sentrale deel. Wat is egter die kern van die totstandkoming en daargestelling van leierskap in die samelewing, en hoe vind dit nou eintlik plaas?

Met die aanspreek van die bogenoemde vrae en gedagtes, poog hierdie hoofstuk om breë teoretiese basis te skep ter ondersteuning van die studieonderwerp: Christelike leierskapontwikkeling in die konteks van mentorskap.

Dit is goed om die eindbestemming te verstaan, maar om die regte pad na die eindbestemming te vind, is nie altyd voor die hand liggend nie. Onderwerpe in hierdie betrokke hoofstuk handel daarom nie net oor die eindbestemming nie, maar ook oor hoe die pad daarheen lyk. Perspektiewe wat die ontwikkeling van leierskap beïnvloed, word bespreek, asook die doel, opvolg en vermenigvuldiging van leiers. As leierskap wel belangrike onderwerp is, dan moet die ontwikkeling van leiers beslis nie afgeskeep word nie.

Mentorskap as konteks van bespreking in hierdie hoofstuk vorm ‘n belangrike deel van leierskapontwikkeling, waar verhoudingsgebaseerde bedieningsmodel meer en meer die rigting word waarin Christene beweeg. Verhoudingsgebaseerde ontwikkeling beteken nie onpersoonlike proses nie, maar wel korrekte leiding, modellering en vrystelling van leiers (George 1995:63).

Volgens George (1995:64) is die sleutel tot die toekoms nie om slegs te delegeer, wat beteken om werk toe te deel nie, maar om die bediening te kan deel met ander. Selfs in die sakewêreld is daar algemene besef van die noodsaaklikheid om deur mentorskaprolle op lae vlakke die nodige invloed uit te oefen (Gratton 2004:7). Hierdie mentorskapinvloed skep tipe vennootskap wat lei tot persoonlike kontrole van wat belangrik is vir die ontwikkeling van die individu én die organisasie, ten einde altwee te bevorder (Gratton 2004:7).

Leierskap mag voorkom asof alles altyd goed kan verloop, maar in werlikheid kan talle probleme en negatiewe punte bespreek word. Hierdie hoofstuk bespreek dus laastens ook die negatiewe kant van leierskap, om bewustheid te skep van die realiteit daarvan in die ontwikkeling van leierskap.

2.2 Perspektiewe wat die handeling in die ontwikkeling van leiers beïnvloed

Probleme ten opsigte van leierskap word weens verskeie redes gedurig in die liggaam van Christus beleef, ongeag ouderdom, grootte, kultuur of status. Dit is vanselfsprekend dat die liggaam van Christus nie meer vandag geïsoleerd in optrede kan funksioneer teenoor die vinnig veranderende wêreld waarin ons leef nie. Ongelukkig is die invloed en verwagting van die sekulêre omgewing op die kerke van so 'n aard dat dit maklik word vir sekulêre beginsels en prosesse om binne kerkverband bestempel te word as “Christelike Sisteme” (Elliston 1992:11).

Die huidige paradigma in organisasies is steeds een van 'n wetenskaplike, bestuurs-gerigte teorie wat verbind met die behoefte aan beheer en voorspelling, wat maar weereens die refleksie is van die mens se behoefte aan sekuriteit en vrees vir die onbekende (Keene 2000:15).

Elliston (1992:11-18) bespreek die dominerende teorieë wat die afgelope honderd en vyftig jaar ontstaan het, en hoe dit tans denke oor leierskap beïnvloed. Kort oorsig van hierdie teorie is noodsaaklik om dit te begryp, en om die tekortkominge raak te sien wat vandag nog steeds voorkom in Christelike leierskap.

Die eerste van hierdie teorieë is die sogenaamde “Groot Man-teorie”, wat die uitgangspunt het - leiers word gebore, of dat leiers weens sosiale drukfaktore gevorm word (Elliston 1992:12). Daar word steeds vandag gedebatteer of leiers gebore of gemaak word, terwyl daar tog talle voorbeelde is van beide gevalle in die geskiedenis, onder andere die Rockefeller's of Winston Churchill (Elliston 1992:12-13). Leierskap is immers 'n Godgegewe kapasiteit wat ontwikkel kan word al dan nie, en sekerlik kan die afleiding gemaak word dat drukfaktore in die omgewing 'n rol speel in die verband, al is die Godgegewe gawe van geboorte af teenwoordig (Elliston 1992:13).

Die tweede belangrikste teorie is die “karaktereienskapteorieë”, wat deur middel van wetenskaplike navorsing aanvaar dat persone met leierseienskappe geïdentifiseer kan word, en wat dan die betrokke persone ontwikkel as effektiewe leiers (Elliston 1992:13). Hierteenoor stel Peter Drucker in Elliston (1992:14) dit eenvoudig:

...Charisma does not by itself guarantee effectiveness as a leader... nor are there any such things as 'Leadership qualities' or a 'leadership personality'. Franklin D. Roosevelt, Winston Churchill, George Marshall, Dwight Eisenhower, Bernard Montgomery and Douglas MacArthur, were all highly effective and highly visible – leaders during World War II. No two of them shared any 'personality traits' or any qualities

Derdens het die sogenaamde gedragsteorie ontstaan, wat algemeen bekend is vir die klassifikasie van persone in twee kategorieë, naamlik as taakgerigte of verhoudings-georiënteerde persone (Elliston 1992:14-15). Hierdie teorie is nie

voldoende om die situasie wat voorkom in leierskap aan te spreek nie, aangesien verskillende kategorieë van verskeie kulture en funksionele strukture van wêreldbeskouings, konstant oorskry word en nie altyd konsekwent is oor hierdie twee gedragskategorieë waarin mense geplaas word nie (Elliston 1992:15).

Die vierde hoofteorie wat ontstaan het, word geklassifiseer as die “toevalsteorieë”. Toevalsteorieë neem die verhouding tussen leiers en volgelinge in ag en kan as dinamiese proses gesien word, waar die leier aanpas ten opsigte van sekere groepe mense se vermoëns of hul omstandighede (Elliston 1992:15-17). Ongelukkig is leierskap nie so eenvoudig nie en kan ‘n mens nie elke situasie vooruit beplan of hanteer nie. In leierskap gaan dit meer oor die kwessie van leier se waardes en integriteit in elke situasie (Elliston 1992:16).

Laastens word die “metafoor-teorie” bespreek. Die metafoor-gerigte teorie sien die kompleksiteit van leierskap as ‘n basis van studie vir ander studente van leierskap, waar die kompleksiteite in terme van metafore uitgedruk word vir die beskrywing van leierskap, om sodoende beter leierskaponderrig tot stand te bring (Elliston 1992:18).

Oor die algemeen kan die invloed van die sekulêre omgewing op die kerk as oorweldigende faktor gesien word. Alledaagse gebruike van die samelewing en tradisies kan ook deel vorm van die vervreemding van die kerk en sodoende indirek leierskap beïnvloed.

Die meeste van die gebruike en maniere waarop die kerk bedryf word, spruit voort uit een of ander gebeurtenis in die verlede vanuit ‘n nie-skriftuurlike bron (Edwards 1999:5 -16). Die kansel as voorbeeld dateer reeds van voor Christus, waar heidense priesters op ‘n verheve loopplank met ‘n banier rondom, uitbeweeg het, ten einde die heidene toe te spreek (Edwards 1999:24). Later het die kerk ook hierdie heidense gebruik aangeneem binne die kerkgebou, met twee verheve gedeeltes bo-op (Edwards 1999:24). Die gedeeltes staan bekend

as die “ambos”, en het in die elfde eeu een geword as net een ambo op die platform (Edwards 1999:25).

Alhoewel daar basiese sekulêre perspektiewe en gebruike bestaan wat leierskap beïnvloed, kan talle ander faktore wat leierskap beïnvloed, uitgelig word in enige samelewing. Faktore soos kultuur, politiek, ekonomiese-en klasseverskille, asook omgewingsfaktore, dra by tot elke samelewing se belewenis en verstaan van leierskap. Vir die liggaam van Christus is die uitkyk op leierskap egter uniek, waar God die oorheersende beïnvloedingsfaktor word. In 1 Sam 13:14 word daar gesien hoe Samuel vir Koning Saul vertel “...Die Here sal vir Hom ‘n Man na Sy hart soek. Die Here sal hom aanstel as regeerder oor sy volk, want jy het nie gedoen wat die Here jou beveel het nie.”

Ondanks politieke faktore waar die volk ‘n koning gesoek het waarvan Saul die eerste was, sou God steeds iemand na sy eie hart soek. Dit is verstommend hoe gou die mens kan vergeet wie die een is wat gesag toedeel. In Johannes 19:11 maak Jesus dit immers duidelik dat gesag nie as vanselfsprekend aanvaar moet word nie, maar dat dit van bo af gegee word.

2.3 Doel van leierskapontwikkeling

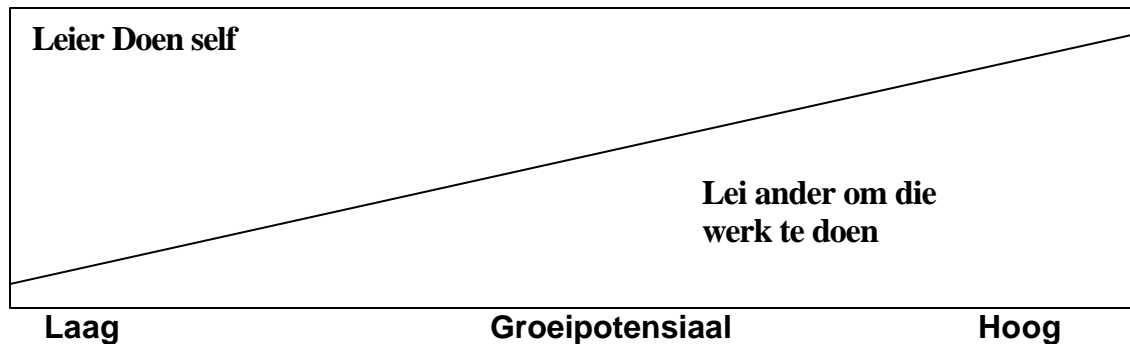
Die doel van leierskapontwikkeling is leierskapontwikkeling.

Bogenoende klink na verwarrende stelling, maar in die bespreking wat volg sal die stelling duideliker word.

George en Logan (1987:15) bring die geheim van leierskap in lyn met die groei-potensiaal van ‘n gemeente, waar die pastoor eerder ander moet lei om die werk te doen sodat ‘n sneeubal-effek gevorm word, van gemeentede wat weer ander lei om werk te doen in die liggaam van Christus.

In die figuur van George en Logan (1987:15), sien 'n mens die verband tussen leierskap en groeipotensiaal, deurdat die laagste punt na die leier verwys wat die meeste werk doen, en die hoogste na die lede wat die meeste werk verrig onder die leier se leiding.

Figuur 1.1 Groeipotensiaal (George & Logan 1987:15).



Dit is dus duidelik dat leierskapontwikkeling onder andere ten doel het om groeipotensiaal te skep as basis vir verdere ontwikkeling. Die groeipotensiaal word gerealiseer deur elke opeenvolgende leier wat gevorm word. Dit beteken ook natuurlik dat die skep van effektiewe leiers met die regte karaktereienskappe en potensiaal nodig is vir die voorsiening en onderhoud van voortgesette groeipotensiaal.

Ander belangrike komponente wat die einddoel van leierskapontwikkeling uitlig, moet ook geïdentifiseer word. Die eerste van die komponente is die intellektuele, sowel as die geestelike ontwikkeling van leiers (Hodges 1993:59). Tweedens het dit ten doel om die nasionale kerk te verenig waar die ontwikkeling van leiers nie net gaan oor die betrokke persone en hulle betrokke Bybelskool of kerk nie (Hodges 1993:59). Derdens is taakgerigte opleiding van belang, aangesien talle opleidingsprogramme eerder leiers weg van die doel of realiteit neem, in plaas van opleiding wat leiers sinvol vir die realiteit voorberei (Hodges 1993:60).

Besighede en leiers van besighede word al hoe meer deur verandering gebombardeer, met versnellende tempo soos die produksietydlyn al hoe korter word (Keene 2000:15). Om die wêreld vandag te bereik moet daar algehele besef kom dat die voetspore van vorige generasies nie genoeg is nie, en dat die Nuwe Testamentiese benadering een van buigsaamheid is in die benadering tot situasies waar die Heilige Gees die ruimte gegee word om leiding te neem (Hodges 1993:59).

Konstante verandering word gesien as noodsaaklikheid in die besigheidsektor, en leiers moet kreatief wees in alle areas (Keene 2000:15). Is dit ook die geval in die liggaam van Christus? Moet leiers ook meer verandering in die gesig staar waar kreatiwiteit vereiste word? Wanneer daar dus na leierskapontwikkeling gekyk word, moet daar besef word dat die doel nie bloudruk moet wees van hoe leiers moet lyk nie, maar een van buigsaamheid.

In die sogenaamde kompleksiteitsteorie word die wêreld gesien as die gevolg van ons interaksies met mense en ons omgewing, en is die mens mede - skepper van realiteit (Keene 2000:16). As die kwaliteit van verhoudings fundamenteel is tot die realiteit wat ons skep, sal die opleiding van mense met verskillende gawes noodsaaklik wees, wat beteken dat opleiding samewerkende en inkorporerende aanslag moet hê, eerder as kompetierend (Keene 2000:17). In aanhoudend veranderende omgewing is dit noodsaaklik om ander paradigmas toe te laat, waar leiers van die toekoms die hoe met die hoekom kan verbind, sodat gesamentlike verantwoordelikheid kan ontstaan tussen die partye wat by die verandering betrokke is (Keene 2000:17-18).

As mense die boodskap van kompleksiteit aanvaar, dat almal medeskeppers in die wereld is waarin ons leef, sal mense besef dat die wêreld en organisasies waarin ons leef verander kan word, slegs as mense self wil verander (Keene 2000:18). Die doel van leierskapontwikkeling is dan ook om vrugbare

omgewing te skep vir die aanmoediging van toekomstige leiers om wel te wil groei en te verander.

Elkeen is geskape met potensiaal om die godgegewe doel waarvoor ons op aarde geplaas is, tot vervulling te bring (Munroe 2002:14-15). Elke saad het die potensiaal om woud te word, maar wanneer die saad doodgaan sterf hele woud (Munroe 2002:14). Leiers moet dus die belangrikheid van potensiaal besef en daadwerklik hul potensiaal gebruik en uitbou.

Indien mens na grafstene in die wêreld kyk, getuig dit van baie mans en vroue wat nooit beroemd geword het nie, weens die gebrek om verantwoordelikheid te gee aan hul vermoëns (Munroe 2002:25). “Abortion is the ignorance of responsibility and the denial of obligation” (Munroe 2002:27).

Wanneer mens na ‘n appel kyk, kom gedagtes voor soos: hierdie appel gaan heerlik smaak, of hierdie appel sal heerlik pas in vrugteslaai. Selde dink ‘n mens aan die feit dat die appel nuwe appelboord kan vorm of die potensiaal het om groot oes appels te lewer. Leierskapontwikkeling gaan oor dieselfde eenvoudige beginsel - om erkenning te gee aan mense se potensiaal en te sorg dat die potensiaal ontgin word.

Diepere betekenis van die doel van leierskapontwikkeling kom na vore met die erkenning van potensiaal in elke individu, naamlik: elke individu het die vermoë om leier te word. Is die doel van leierskapontwikkeling om slegs pastore te ontwikkel, of gaan dit oor die ontwikkeling van die liggaam van Christus?

Jesus se doel was die vermenigvuldiging van Sy beeld in die reprodutiewe meesterplan van dissipelskap (Coleman 1996:97-98). Oor die algemeen word die maak van dissipels gesien as maar net die opdrag wat Jesus aan sy dissipels gegee het. Volgens Maxwell (2000:17) is leierskap die eenvoudige konsep van invloed. Dit beteken dat elke dissipel van Jesus leier in eie reg is. Die maak

van dissipels gaan oor die beïnvloeding van individue tot dissipelskap in Jesus Christus.

Laastens is die doel van hedendaagse leierskapontwikkeling die vereenvoudiging van die konsep, en die beklemtoning van elke individu in die liggaam van Christus. Die beeld van Christus en die boodskap van verlossing na elke nasie moet kan uitbeweeg deur die vermenigvuldiging van getroue individuele leiers. Leierskapontwikkeling kan nie gesentraliseer word in een gemeente of leier nie.

2.4 Opvolging en vermenigvuldiging van leiers.

Dit is wonderlik om leier met visie en doelgerigte plan om daardie visie tot realiteit te bring te volg, maar dit is ook tragies wanneer leier sterf sonder dat enigeen die visie verder uitbou. Is dit die geval in baie Christelike kringe vandag? Word leiers deur baie mense gevolg waar die werklike diepere betekenis van die vermenigvuldiging van die visie in volgelinge nie raak gesien word nie?

Die vermenigvuldiging van leierskap is belangrik vir die voortbestaan van volgehoue visie. Dit begin egter by die besef van verantwoordelike delegasie, aangesien geen mens in staat is om alles te kan behartig nie. George en Logan (1987:14) is van mening dat pastore oor die algemeen leierskap as baie tydsaam beleef, en dat hulle ook die minste toegerus voel vir die werk. George & Logan (1987:117) meen ook dat “Your leadership position requires meeting the demands of growth. Growth requires change and sharing the work through delegation. Neglecting or ignoring this principle jeopardizes both your personal ability and your church’s ability to minister effectively”.

Alhoewel delegasie belangrik is vir die sukses van leier, moet dit nie in die verkeerde lig gesien word nie. Leier se werk gaan oor meer as net om te deleger, maar om ook te besef dat elke volgelinge kan deel in die leier se

bediening, en selfs daarop kan verbeter (George 1995:45): “In empowering lay ministers, the concept of delegation is an inadequate one. Your goal is not to ‘save time’ for the clergy” (George 1995:45).

Wanneer delegasie korrek benut word dra dit by tot die ontwikkeling van mense, en kan dit gesien word as een van die kragtigste sleutels vir ‘n leier, veral in die maak van dissipels (George & Logan 1987:117). Leiers moet ook daarteen waak om nie ander mense te beroof van take wat hulle kon doen ten einde God daardeur te dien nie (George & Logan 1987:118-119).

George (1995:26-39) gebruik die term “metakerk” om te verwys na die huidige en toekomstige kerk as kerk in beweging of in wording. Die metakerk is die her-visionering van hoe die liggaam van Christus saam funksioneer, en gaan oor die formasie en bemagtiging van leiers om te kan funksioneer in die liggaam van Christus (George 1995:26-27).

George (1995:54-57) verwys na die Jetro-beginsel as die uitweg wat die meeste kerke een of ander tyd oorweeg om ontwikkeling te laat plaasvind in hul organisasie. Jetro het advies aan Moses gegee oor die hantering van die groot aantal behoeftige mense wat ongeduldig en gefrustreerd was weens die gebrek aan aandag (Eksodus 18:13-27). Die klem van die Jetro-beginsel is om die alledaagse persoon, wat weens oorlaaide leiers nie bereik kan word nie, op ‘n persoonlike basis deur gedelegeerde gesag aan leiers te bereik. Die betrokke delegasie moet nie net ‘n militaristiese uitvoering van pligte wees nie, maar die daadwerklike aanvaarding van die verantwoordelikheid om die visie aan te trek.

Dit gaan om die saak van verhoudingsgebaseerde leierskap sodat die afhanklikheid van mense verskuif na die ontwikkeling van gawes vir die liggaam van Christus (George 1995:63). Elke individuele persoon in die liggaam van Christus het bepaalde funksie en word gesien as bousteen van die kerk (Castellanos 2002:138). Castellanos (2002:137) meen ook dat “The capacity of

leadership is measured by the way the leader strategically reproduces his vision in others”.

Castellanos (2002:109-114) se fokus en sukses berus op die G12-beginsel soos wat hy dit beskryf. Hy is van mening dat God deur die getal twaalf funksioneer om te regeer, net soos wat Jesus 12 dissipels gehad het en daar 12 stamme van Israel was om God se opdrag te vervul (Castellanos 2002:109-114). Meer in-diepte verduideliking van die G12-beginsel word in die volgende hoofstuk gegee.

Castellanos (2002:137-160) raak talle belangrike punte aan wat bydra tot die daarstelling van goeie leiers en kan as volg uiteengesit word:

- Skep 'n goeie selfbeeld in volgelinge en waardeer persone
- Glo in mense en onthou om erkenning te gee aan hul suksesse
- Toon begrip vir volgelinge en bewaar eenheid
- Ondersteun volgelinge
- Gee prioriteit aan behoeftes
- Bou vriendskapsverhoudinge
- Die span bepaal sukses
- Leer volgelinge hoe om te groei en gee doelgerigte leiding
- Leer geestelike dissipline
- Skep 'n atmosfeer van groei om ander opkomende leiers te motiveer
- Daag volgelinge uit om te groei.

Jesus het twaalf dissipels gehad wat op Hom aangewese was en wat elke handeling van Hom dopgehou het. In Johannes (13:12-15) lees ons hoe Jesus juis vir sy dissipels geleer het om te doen aan ander soos wat Hy self aan Sy dissipels gedoen het. Dit is belangrik vir leiers om gesien te word: “True leadership requires that a leader be seen in pain as well as in victory, in crisis as well as calm, and sorrow as well as joy” (Gunderson 1992:89).

Sosiologiese studies het bewys dat mense die maklikste leer deur rolmodel dop te hou (Gunderson 1992:89). Leiers moet besef dat volgelinge interaktiewe modellering nodig het, en dat beeld waar leier slegs voor in die kerk staan en lei, die algemene beeld van effektiewe leierskap verdraai (Gunderson 1992:89). Leiers moet probeer om volgelinge nie deur die algemene beeld van prediking of lesings op te lei nie, maar deur die modellering van sy of haar eie lewe (Gunderson 1992:90).

Jesus se meesterplan wat al meer as twee duisend jaar oud is, bly en sal altyd een van die effektiefste maniere bly, vir die ontwikkeling, vermenigvuldiging en opvolging van leierskap. Hierdie beginsel is die beginsel van die maak van dissipels soos wat Hy vir ons die groot opdrag gegee het (Mat 28:19:20).

2.5 Ontwikkelingstydlyn van 'n leier

Alles in die lewe het spesifieke tyd en plek (Klaagl 3:1-8). Van geboorte tot sterwe het elke persoon pad om te stap, wat met bepaalde seisoene gepaard gaan. Christelike leiers is geen uitsondering nie, en moet ook deur dieselfde seisoene in die lewe beweeg.

Die leeftyd van leier kan gesien word as 'n leeftyd van lesse wat geleer word (Clinton 1998:40). Deur leier se lewe te ondersoek, kan mens dus tot groot insig kom van die belangrike prosesse waardeur leiers beweeg en ook watter patrone voorkom (Clinton 1998:40). Clinton (1988:43-44) het deur verskeie studies oor leiers basiese tydlyn ontwikkel waardeur leiers normaalweg beweeg.

Figuur 1.2 Basiese Ontwikkelingstydlyn van leier (Clinton 1988:44).

Fase 1 Soewereine Fondasies	Fase 2 Innerlike Groei	Fase 3 Bedienings Volwassenheid	Fase 4 Lewens Volwassenheid	Fase 5 Samevloeiing	Fase 6 Naglans

In die bespreking wat volg, word die algemene tydlyn deur Clinton kortliks bespreek. Die stadia waardeur leiers beweeg vorm belangrike deel van die verstaan van die ontwikkeling van leier. In die Christelike konteks begin die stadia reeds voor konsepsie in die moederskoot en duur tot selfs na sterwe.

Gedurende die ontwikkelingsstadia van leier, is dit belangrik (soos met enige ander individu) dat die korrekte identiteit in God gevind word. In Johannes 14:6 sê Jesus "...Ek is die weg en die waarheid en die lewe", wat volgens Thompson (1989:27) die belangrike sleutel beskryf van persoon se identiteit. God is die begin van ons almal en ware identiteit begin dus in Hom.

In die soeke na identiteit beweeg elke mens nader en verder van die waarheid dat Jesus die begin en einde van ons almal is. Gedurig put die mens sy innerlike kragte uit, soekende na identiteit. Gevolglik raak dit maklik om die buitewêreld te raadpleeg vir hulp met misleidende en tragiese gevolge (Thompson 1989:31-32). Elke leier moet dus die sentrale waarheid van Christus as anker besef vir volkome identiteit as mens.

Met die ontwikkelingsstadia van leier se lewe is daar sekere stappe wat Clinton (1988:47-52) beskryf as gebeurtenisse wat elke fase help onderskei, naamlik:

- Proses items
- Grensgebeure
- Sirkel van invloed.

Dit is vir enige leier waardevol om te kan besef watter tye in sy lewe as oorgangstye voorkom, en met die herkenning van gebeurtenisitems kan elke leier die seisoene van die lewe beter hanteer.

2.5.1 Voorgeboortelike ontwikkeling

Die sielkunde het al baie navorsing gedoen oor die ontwikkeling van die mens. Gevolglik is daar heelwat inligting beskikbaar oor die groei van die mens, vanaf konsepsie tot sterwe. Die konsep van voorgeboortelike ontwikkeling bedoel gewoonlik om vanaf konsepsie tot geboorte te handel, maar in die gedeelte bedoel die navorser om selfs verder in die verlede terug te gaan, en word daar verwys na God as bron van alles.

Die wonder van Christenwees, is om te beseef dat God elke persoon reeds voor bevrugting in die moederskoot ken (Jer 1:4-5). God laat niks gebeur sonder plan nie, en in Sy almag het Hy lank reeds die dae van elke persoon opgeskryf in Sy boek (Ps 139:15-16). In Christus Jesus is mense lank reeds voor die fondasies van die wêreld uitverkies (Ef 1:11-12).

Alles wat God gemaak het besit potensiaal, maar dit is God wat die bron bly van alles, want voordat alles gemaak was, was God die Enigste wat was, en alles was dus in Hom (Munroe 2002:39).

Menigte invloede wat 'n groot verskil kan maak in 'n persoon se lewe, is aanwesig tydens swangerskap, byv faktore soos die ouderdom van die ouers, voeding van die moeder, siektes, misbruik van medikasie en die emosionele toestand van die moeder (Louw et al 1998:132-138). Ten spyte van al die faktore wat genoem is, is God hoopvol teenoor die lewe van Jeremia en sy toekoms, en dit lei tot inspirasie vir die leiers van vandag (Jer. 29:11). Die hoof bepalende faktor van 'n Christen en opkomende leiers, is God se gedagtes oor hul lewens, wat hoopvol is.

In die konteks van praktiese teologie word die eerste interaksie tussen God en die mens mooi uitgebeeld in Psalm 39. God is persoonlik betrokke by elke individu se lewe voordat die mens daarvan bewus is. In die woorde van Psalm

139:15 “...geen been van my was vir U verborge toe ek gevorm is waar niemand dit kon sien nie, toe ek aanmekaargeweef is diep in die moederskoot”.

God het die mens na Sy beeld geskape, met die wonderlike keuse: die mens kan kies of hy wil reageer op Sy liefde of nie (McClung 1998:40-41). God is 'n vader en as Skepper van die heelal is dit ook Sy hart om as vader net die beste te gee.

2.5.2 Soewereine fondasies

Met soewereine fondasies word bedoel die ontwikkelingsfase – van geboorte tot wanneer 'n persoon besluit om 'n diepere persoonlike verhouding met God te betree (Clinton 1988:44). Gedurende hierdie fase lê God die fondament vir die leier se lewe en word omstandighede soos familie, sosiale kontakte, godsdienstige opvoeding, onderrig en vele ander faktore gebruik om 'n persoon te beïnvloed in die rigting van die roeping wat God beplan (Elliston 1992:80-81). Die individu het min beheer oor die verloop van hierdie fase en moet leer om die beste voordeel uit die omstandighede te put, deur elke fondament wat God fasiliteer, te benut (Elliston 1992:81).

Terwyl 'n leier uit hierdie fase beweeg, begin hy algaande tot die besef kom van God se innerlike werking (Elliston 1992:82).

2.5.3 Innerlike Groei

Deur die innerlike geestelike groei wat God gedurende hierdie fase bewerk, word die karakter van die leier gebou met 'n minimale blootstelling aan geestelike kapasiteit (Elliston 1992:82). Dit is egter moeilik om 'n gemiddelde ouderdom vir elke fase van 'n basiese leierskapydlyn daar te stel, aangesien God enige tyd 'n kombinasie van die fases kan gebruik om ontwikkeling te begin.

Volgens Clinton (1988:59-75) gebruik God drie toetspunte in leier se lewe op periodieke basis, en selfs met kombinasies, om leier te toets. Die eerste van hierdie toetse word genoem die integriteitstoets, wat leier se onveranderlike verbintenis tot goeie morele waardes en standarde toets (Clinton 1988:58). Tweedens word leier deur gehoorsaamheidstoetse geneem om God se stem te leer herken, verstaan en te gehoorsaam (Clinton 1988:63). Laastens word elke leier aan woordtoets onderwerp, sodat leiers kan leer van God se waarheid, om weer ander in waarheid te kan bedien met God se woord (Clinton 1988:66).

Daar is drie toetse, naamlik: integriteits-, gehoorsaamheid- en woordtoetse, wat van belang is vir praktiese teologie. Dit wys op die spesifieke aksies wat leier verrig ten einde te groei, of te vorder in die rigting van sy of haar roeping, wat meestal tydens die innerlike groeifase voorkom.

Hierdie fase word dikwels verder gekenmerk deur vroeë deelname aan bediening, met betrokkenheid in een of ander formele onderrig, waar die sleutel *verantwoordelikheid* is met definitiewe fokus op *geestelike formasie* (Elliston 1992:82).

2.5.4 Bedieningsvolwassenheid

Die fase word gekenmerk deur die identifisering van leier se geestelike gawes en betrokke vaardighede, waar die leier hoofsaaklik fokus op bediening en deur ondervinding waardevolle lesse leer (Elliston 1992:83). Verhoudings word baie belangrik geag in dié betrokke fase, waar leier veral leer om te volg en hom te onderwerp aan gesag, met die klem op die uitvoering van take (Elliston 1992:84).

2.5.4.1 Vroeë Bedieningsfase

Wanneer leier van die innerlike lewensgroei-fase oorbeweeg na die vroeë bedieningsfase, is daar twee prosesse items wat betrokke is in die oorgang,

naamlik die bedieningstaak en bedieningsuitdaging (Clinton 1988:82). Die bedieningstake word deur God aan leier toegedeel ten einde gehoorsaamheid en lojaliteit te toets en sodoende te sien of 'n leier wel sy of haar gawes gebruik (Clinton 1988: 82).

Hiedie betrokke fase is belangrik vir leier se wegspring in die bediening, aangesien dit gaan oor die betrokke potensiaal wat in die leier lê. Munroe (2002:48-51) verskaf waardevolle sleutels ten einde leier se potensiaal te kan vrystel:

- Ken die bron van die potensiaal
- Verstaan hoe jy as individu ontwerp is om te funksioneer
- Ken jou doel
- Verstaan die bronne tot jou beskikking
- Verkry die regte omgewing
- Werk jou potensiaal uit.

Die begin van leier se bedieningsfase is harde werk, en om aan die God-gegewe potensiaal verantwoordelikheid te gee, is belangrik. God meet sukses teenoor mense se gehoorsaamheid. Daarom kan gesê word sukses is om te doen waarvoor God elkeen geroep het (Browne 1995:20).

2.5.4.2 Middel-bedieningsfase

Belangrike aspek van ontwikkeling gedurende die fase van bedieningsvolwassenheid, is die aanleer van vaardighede wat leier vergesel en help ten einde bediening suksesvol te beoefen (Clinton 1988:88). Die aanleer van vaardighede dien as een van die proses items wat die oorgang van vroeë na die middel bedieningsfase bepaal (Clinton 1988:88-89).

Die tweede proses-item staan bekend as opleidingsondervinding wat leiers ondervind tydens formele en informele opleiding of selfs die praktyk (Clinton 1988:89).

Laastens word geestelike gawes as die derde proses-item in hierdie fase aangetref, wat 'n unieke deur vorm vir die kanalisering van die Heilige Gees vir betrokke bedieningsarea (Clinton 1988:91).

2.5.4.3 Laat-bedieningsfase

Onderskeiding en verhoudingsleerprosesse is twee belangrike gebeurtenisse in hierdie fase, waarvan verhoudingsleerprosesse alreeds in die middel bedieningsfase voorkom (Clinton 1988:99-124).

Die proses items – insig in outoriteit en verhoudings, bedieningskonflik en leierskapsterugslag, vorm die lesse binne die verhoudingsleerproses, waar leier leer om teenoor ander mense te funksioneer, om binne organisatoriese strukture te werk en selfs verbeterings mee te bring tydens die leerproses (Clinton 1988:101). Bogenoemde vier proses items in die verhoudingsleerproses kan hindernisse vorm in leier se groeiproses, en dit is van die uiterste belang dat leier gedurende hierdie fase leer om hom te onderwerp aan die gesag van ander leiers (Clinton 1988:99 -110).

Onderskeiding is die stadium wat God gebruik om leier se uitkyk te verbreed in die bediening, met geestelike oorlogvoering en kragtige proses items as fokus in hierdie stadium (Clinton 1988:110). Ander prosesitems soos geloof, gebeds-uitdagings, invloedsverandering, bedieningsbevestiging en doelwit items kom ook voor, wat 'n meer persoonlike klem op dié stadium lê (Clinton 1988:110).

2.5.5 Lewensvolwassenheid

Leiers moet besef dat volwasse bediening voortspruit uit volwasse karakter, en dit is juis in dié fase dat leiers tot so insig kom (Elliston 1992:84). Volwasse karakter ontwikkel deur beproewinge en moeilike geestelike belewinge (Elliston 1992:84). Geestelike gesag is die produk van duidelike geestelik volwasse verhouding met God (Elliston 1992:85). Bediening vloei dus uit leier se karakter en wie die leier werklik is. Die handeling van leier en sy karakter moet uiteindelik by mekaar uitkom, sodat dit eenheid word in God, vir die koninkryk (Clinton 153-157).

“Aan God, die Vader van ons Here Jesus Christus, kom al die lof toe! Hy is die Vader wat Hom ontferm en die God wat in elke omstandigheid uitkoms gee. In elke moeilikheid help Hy ons. Daarom kan ons ook weer ander help wat in allerlei moeilikhede verkeer. Ons kan hulle bemoedig met dieselfde bemoediging waarmee God ons bemoedig...” (2 Kor 1:3-4).

2.5.6 Samevloeiing

Terwyl God met leier werk, word geestelike gawes voorsien wat saamloop in eenheid, tesame met leier se onderskeie rolle (Elliston 1992:86).

Die maksimum effektiwiteit van leier word gedurende hierdie fase besef, soos wat alle gawes begin saamloop (Elliston 1992:86). Leier beleef gedurende hierdie fase besondere vryheid om die gawes te gebruik waarin hy of sy gegroei het, en word nie meer deur onnodige bediening gepla wat nie in die sameloop van gawes pas nie (Clinton 1988:46).

2.5.7 Naglans

Sommige leiers beweeg weens volwasse leeftyd uit hul ondervinding en samevloeiing van gawes oor in tydperk van eerbied, waar hulle aan ander leiers bemoediging gee en help om in die proses van leierskapontwikkeling te volhard (Elliston 1992:87).

Hierdie fase is wanneer leier weens jarelange verhoudings wye invloedsbasis het, wat vanweë leier se konstante karakter in toekomstige jare steeds invloed sal hê op mense (Clinton 1988:47).

2.5.8 Lewenslange proses

Die vorige besprekings oor die ontwikkelingstydlyn van leier, was oor die algemeen meer tegniese verduideliking van die verskillende fases in leier se lewe. Vir Christelike leiers is die ontwikkelingspad lewenslange proses wat nie noodwendig altyd in tegniese stel reëls omvou kan word nie.

Lewenslange ontwikkelingsproses het gelukkig baie belangrike sleutel vir die Christelike leier, naamlik lewenslange verhouding met lewende God. Marshall (1989:11) beskryf verhouding as volg: "A relationship is the mutual sharing of life between two or more persons".

God is persoon en nie onpersoonlike gees nie (Thiessen 1997:77). Soms kan God persoon verhinder om verder te groei, ter wille van die verhouding met Hom, om eers nader aan Hom te groei (Marshall 1989:15). Leiers moet onthou dat God die skepper en gewer van alle potensiaal bly en dat die mens eerder nader aan Hom moet groei. "No product can be more powerful than the source from which it came" (Munroe 2002:46).

Onderwerpe soos gebed, verhouding met God en die teenwoordigheid van God is alles terme wat nie ingeperk kan word nie. Elke persoon se belewenis daarvan is anders, en nie noodwendig op dieselfde vlak nie. Die feit bly staan dat die interaksie met God deur persoonlike noue kontak noodsaaklik is vir enige leier. Dit moet oor leeftyd beoefen word. Baie mense dink hulle is alleen daar buite, waar niemand hulle waarneem nie, maar God sien wel en is geïnteresseerd in die hart van die persoon wat gewillig en nederig bly (Browne 1995:33).

2.6 Geestelike mentorskap as raamwerk vir die ontwikkeling van leiers

In die moderne, gejaagde lewe van vandag, word daar aansienlik baie tyd gewy aan die opleiding van mense vir die koninkryk van God, maar erkenning moet daaraan gegee word dat opleiding onvoltooid is sonder behoorlike geestelike mentorskap (Anderson & Reese 1999:17). 'n Vraag ontstaan egter: Hoe werk geestelike mentorskap en hoe kan dit bydra tot die ontwikkeling van mense en leiers vir God se koninkryk ? In die bespreking wat volg, word daar in diepte gekyk na bogenoemde aspekte van mentorskap.

2.6.1 Raamwerk

Om deeglike begrip te kry van die raamwerk van geestelike mentorskap, moet 'n mens die unieke prosesse verstaan, tesame met al die betrokke partye. Die raamwerk van geestelike mentorskap bestaan in 'n nou verhouding tussen die mentor en persoon wat gementor word, asook in 'n sterk vennootskap met die Heilige gees, waar 'n outobiografiese uitkyk van die betrokke partye lei na doelgerigte soeke en bereiking van die beoogde eindbestemming (Anderson & Reese 1999:37-57). Dit lê binne die raamwerk van 'n fyn ingesteldheid om te kan luister na die Heilige gees, en om 'n gees van onderskeiding vir elke situasie te openbaar (Anderson & Reese 1999:37-57).

Anderson en Reese (1999:61-170) bespreek die algemeen aanvaarde prosesse betrokke in mentorskap in vyf bewegingsfases, naamlik aantrekking, verhouding, reaksie, verantwoordelikheid en bemagtiging.

Aantrekking:

Aantrekking as die eerste stap in mentorskap, is 'n misterieuse gebeurtenis wat liefers nie in 'n raamwerk geplaas moet word nie, hetsy dit deur die mentor of gementorde geïnisieer word. Mense kan op verskeie maniere aangetrokke raak tot 'n bepaalde verhouding (Anderson & Reese 1999:64-65). Anderson & Reese (1999:62) beskryf aantrekking as volg: "Attraction is the basic human response of curiosity, interest and appeal. It begins when you notice the integrity, skill or other attributes of someone whom you respect".

Gewoonlik kom aantrekking voor in die vroeë fases van 'n opkomende leier se lewe, waar 'n leier aangetrokke voel tot mentors of ander in hoë, gesiene posisies (Clinton 1988:82). Die aangetrokkenheid tot 'n mentor kan as gevolg van verskeie redes ontstaan: perspektief, ondervinding, waardes, wysheid en karakter, asook kennis en die teenwoordigheid van invloed (Earle 1998).

Aantrekking kan voorkom as 'n maklike proses, maar die werklikheid is dat die meeste leiers en opkomende leiers weens omstandighede of persoonlike oortuigings dalk nooit in mentorskapsverhoudings inbeweeg nie. Die geestelike mentor moet die verantwoordelikheid van mentorskap besef, en volle verantwoordelikheid vir die persoon wat gementor word se geestelike lewe aanvaar. Hy word dan die inisïeerder en persoon wat borg staan vir die ontwikkeling van die gementorde (Chryssavgis 2000:52).

Verhouding:

Die kuns om verhouding te bou lê in die sleutels van vertroue en intimiteit, wat deur twee metafore beskryf kan word: vriendskap en hospitaliteit (Anderson & Reese 1999:76). Vriendskap op sigself is 'n sensitiewe proses wat deur die

volgende stadia beweeg: seleksie, 'n proeftydperk, aanvaarding en harmonie. Die mentor tree as gasheer op in die proses (Anderson & Reese 1999:83-87).

Vir 'n verhouding om te bestaan moet elke persoon bydrae lewer tot die verhouding, sonder dat 'n eensydige verhouding plaasvind (Marshall 1989:11).

Dit is van uiterste belang om 'n veilige omgewing in 'n verhouding te skep vir die ontdekking van 'n opkomende leier se eie ek, sodat 'n gees van openlikheid en gebrokenheid kan lei na 'n ware beeld van die diepere prosesse binne elke leier (Anderson & Reese 1999:77-82). Jesus as die perfekte voorbeeld van die verhouding tussen 'n mentor en die persone wat gementor word, het ook diegene wat hy verkies het eenkant toe geroep, weg van die besige lewe in 'n veilige omgewing, sodat Hy hulle kon uitstuur (Markus 3:13-14).

Die derde party in die verhouding naamlik God, vorm die sleutel tot die mentorskapverhouding. Die persoon wat gementor word moet uiteindelik sy eie, persoonlike kontak met God vind. Die kontak het geen vergelyke met die kontak tussen ander mense, soos byvoorbeeld die aanbidding van God nie (Marshall 1989:18-19).

Die Heilige gees is die een wat die apostels en leiers ook vandag leer en in diepere verhouding met God die Vader en die Seun neem (Horton 1995:148). Daar was ook natuurlik 'n gemeenskap onder mekaar met die Heilige gees ingesluit, waar die fokus op eenheid was (Horton 1995:148). Elke persoon wat gementor word, moet dus die waarde van gemeenskap onder mede Christene en veral die Heilige gees vir sy of haar groeiproses besef.

Marshall (1989:24) lig die belangrike faktore van 'n verhouding uit deur vier belangrike elemente:

- Liefde - Die een wat die meeste verdra
- Vertroue - Die een wat die meeste sensitief en breekbaar is

- Respek of eerbied - Die mees verwaarloosde
- Begrip of kennis - Die langsaamste.

Reaksie:

Individue wat gementor word, speel deurslaggewende rol in die sukses van die hele mentorskapsproses. Die algehele vermoë van die gementorde om te kan verander en te groei, hang af van die openlikheid van hart en die gewilligheid om te verander wanneer lewenslange gevormde prosesse gekonfronteer word (Anderson & Reese 1999:101 -103). Die persoon wat gementor word, moet dus gewillig en gereed wees. Dit het direkte invloed op die snelheid van die hele ontwikkelingsproses (Earle 1998). Elke persoon wat gementor word is mede-mentor in sy of haar eie ontwikkelingsproses, waar alle areas – intellek, geheue, en die wil – verander word deur konstante heiligmaking (Anderson & Reese 1999:103- 105).

Die algemene swakpunte van nuwe opkomende leiers volgens Anderson & Reese (1999:119-120), kan kortliks as volg beskryf word :

- Geestelike trots
- Het meer kennis as wat beoefen word
- Deur geestelike bemoediging bly die karakter onveranderd
- Geestelik superieure en beoordelende gesindhede
- Gulsug vir belewenis - eerder as kennis van God
- Ontkenning van die innerlike lewe van God vir 'n soeke na belewenisse
- Meet geestelike sukses deur belewenisse en gebeure
- Ding met ander mee om geestelike vooruitgang
- Tekort aan deursettingsvermoë en raak swak in geestelike dissipline
- Onwillig om die koste te bereken.

Tesame met die algemene swakhede in opkomende leiers, is daar ook algemene hindernisse ten opsigte van mentorskap wat deur Anderson & Reese (1999:124) beskryf word :

- Mense sien nie die nut van hulp nie
- Mense voel nie waardig om die tyd van ander in beslag te neem, om gementor te word nie
- Mense se trots om te erken dat hulle wel swak is en nie noodwendig die geestelike reuse is wat ander mense dink hulle is nie
- Mense het voorheen swak belewenisse van mentorskap gehad
- Mense se onvermoë om hulleself te onderwerp aan gesag.

Met watter maatstaf word korrekte reaksie van 'n persoon wat gementor word, gemeet? Die korrekte reaksie van Christene teenoor mekaar, kan volgens Kolossense 3:15 die beste beskryf word: "Julle is die uitverkore volk van God wat Hy baie lief het. Daarom moet julle meelewend, goedgesind, nederig, sagmoedig en verdraagsaam wees."

Hierdie riglyn in God se woord is beslis vereiste in die mentorskapsproses en mag nie afgeskeep word nie. Dit dien as basis wat die handeling van al die betrokke partye stuur.

Verantwoordelikheid:

Geestelike formasie is stadige proses en sonder goeie dissipline en oefening sal die pad wisselvallig en chaoties wees (Anderson & Reese 1999:128-129). Dit is dus belangrik om goeie dissipline te handhaaf en net soos enige ander dissipline van die lewe, is oefening belangrike onderdeel vir die behoud daarvan. "By the term "Spiritual Exercises" is meant every method of examination of conscience, of meditation, of contemplation, of vocal and mental prayer, and of other spiritual activities..." (Anderson & Reese 1999:132).

Die regulering van tye vir terugskouing as geestelike aktiwiteit, is uiters belangrik. Dit is waar werke soos die verlede, deurlopende hede, toekoms en omringende potensiaal weer in diepte herevalueer word met prosesse soos geheue, denke, verbeelding en gemeenskap (Anderson & Reese 1999:133 -135).

Gehoorsaamheid teenoor mentor of geestelike vader kan slegs vrugte afwerp wanneer daar intieme verhouding bestaan, want gehoorsaamheid behoort vrymakende ervaring te wees binne die konteks van liefde (Chryssavgis 2000:52). Gehoorsaamheid is beslis moeilike pad om te loop en geloof mag klink na onrealistiese ideaal op die pad, maar Christus is die een wat ons geloof bou tot volmaaktheid (Heb 12:2). In die Bybel word hierdie punt ook beslis uitgelig in Fillippense 1:6, “Ek is veral ook daarvan oortuig dat God, wat die goeie werk in julle begin het, dit end-uit sal voer en dit sal voleindig op die dag wanneer Christus Jesus kom”.

Bemagtiging:

Elke individu het unieke stem van bediening wat deur God daar geplaas is, en deur die proses van mentorskap word die individu gelei om sy of haar unieke stem te ontdek vir die koninkryk van God (Anderson & Reese 1999:154-155).

Dit is juis die ontdekking van hierdie unieke stem wat elke individu bemagtig vir die koninkryk van God.

Elke tog het eindbestemming. Vir geestelike mentorskap moet die eindbestemming die koninkryk van God as doel voor oë hê, waar elke individu plek het om te vul. Geestelike groei is uiteindelik slegs die voertuig na die eindbestemming, en kan en moet nooit die eindbestemming word nie.

Daar is tyd wanneer elke persoon tot sy of haar reg kom in die lewe. Dit kan vergelyk word met swanger vrou wat graag wil kraam. Dit maak nie saak wat die situasie is nie, sy moet wag tot die dag wanneer die baba gereed is om

gebore te word (Howard-Browne 1995:33). Leier moet nie voor sy of haar tyd uitstyg nie, want dit kan kort leierskapsroeping tot gevolg hê.

2.6.2 Dinamika van geestelike mentorskap

Geestelike mentorskap kan bestempel word as een van die verlore praktyke in die samelewing, wat tans weer bloeitydperk beleef. Dit is egter te verstane, as die samelewing nie noodwendig die beginsels van mentorskap raaksien nie, aangesien ons in individualistiese wêreld grootword, waar dit maklik geraak het om maskers voor te hou.

Geestelike mentorskap het ten doel om agter die oppervlak van persoon se lewe te kom, waar moderne gewoontes en maskers nie meer teenwoordig is nie, sodat die beeld van Christus in die siel uitgebring kan word (Anderson & Reese 1999:33).

Die hernieude belangstelling in mentorskap is weerspieëling van die onpersoonlike benadering tot die opleiding van Christene en leiers wat tot onlangs in opleidingsprogramme geheers het (Earle 1998).

Die dinamika van geestelike mentorskap lê juis in die beginsel van verhoudings, waar Christen mentor ander Christene nie net in verhouding met Jesus moet inlei nie, maar ook met ander Christene waar die fondament absoluut die liefde van God is (Earle 1998). Effektiewe mentorskap het nie uitgewerkte formule nie maar is wel lewende verhouding wat stelselmatig vorentoe beweeg (Smith 1999).

Die vraag is of geestelike mentorskap Bybels is. Alhoewel die term mentorskap nie pertinent in die Bybel voorkom nie, kan die konsep wel gevind word in gevalle soos Barnabas en Paulus, Paulus en Timoteus, Pricilla, Aquila en Apollos, en natuurlik, Jesus en Sy dissipels en nog ander (Earle 1998). Die mentor is

spesiale, goddelike kontak en gee verlengde hulp en rigting (Clinton 1998:130). Almal kan nie te enigertyd mentors wees nie. Mentor is iemand wat die potensiaal in ander kan raaksien en ontwikkel, deur te alle tye geduld te openbaar en te besef dat geestelike volwassenheid lang proses is (Clinton 1988:131).

Daar is baie spesiale band tussen mentor en die persoon wat gementor word. Wanneer mentorskapverhouding ontstaan is daar min verhoudings wat so waardevolle uitwerking kan uitoefen in die samelewing. Die verhouding is egter drievoudige verhouding tussen die mentor en die gementorde, met God as die derde party in die verhouding. Die dinamika lê ook daarin dat God as een van die partye deur sy gees leiding deur die mentor kan neem. Dit is daarom belangrik in geestelike mentorskap, dat die leier oop kanaal vorm vir God se Gees, sodat die eindresultaat nie die mentor se eie wil is nie, maar die wil van God vir die persoon wat gementor word.

2.6.3 Noodsaaklikheid van geestelike mentorskap vandag

Paulus - as een van die prominentste skrywers in die Nuwe Testament - dien as 'n goeie voorbeeld van leier wat gementor was. Die belangrikheid van mentorskap kan gesien word in Paulus se mislukte poging om by die kerk in Jerusalem aan te sluit (Handelinge 9:26-27). Barnabas, die mentor in Paulus se lewe, was verantwoordelik vir die aanvaarding van Paulus deur die kerk in Jerusalem, deurdat hy Paulus voorgestel het en aan hulle alles vertel het wat met Paulus gebeur het (Handelinge 9:26-27). Barnabas het selfs uit sy pad gegaan om Paulus te betrek in bediening (Handelinge 11:25). Barnabas as individu het meer gedoen as wat verwag was, en het vertroue getoon in Paulus se vermoë deur nooit moed op te gee nie (Handelinge 15:37-41).

Die belangrikheid van mentorskap vandag, moet vanuit vandag se omstandighede raak gesien word. Geen opkomende leier kan enige tyd in

bediening of situasie instap sonder die nodige ondersteuning of voorstelling deur gevestigde leiersfiguur nie. Die teleurstelling van opkomende leiers lê juis in die onvermoë van leiers om die regte mentorskapsproses toe te pas. Opkomende leiers kan net eenvoudig nie deur gawes en roeping alleen teen die leer opklim nie.

Die komplekse tegnologiese wêreld vereis vandag dat leier op alle vlakke van die samelewing wysheid en insig moet toon ten einde leiding te kan neem en daarom dan die noodsaaklikheid van mentorskap vandag. Mentors moet leier nie net in gemeente of aan persone voorstel nie, maar ook inlyf in die kompleksiteite van die lewe.

Die dissipels van Jesus was heeldag in die klaskamer van die lewe, waar Jesus as leermeester van die lewe hulle geleer en touwys gemaak het, sodat hulle die koninkryk van God kon uitbou (Anderson & Reese 1999:15-16).

2.7 Die hedendaagse uitkyk op mentorskap en die verstaan daarvan.

Mentorskap is 'n moderne konsep en geniet groeiende aandag in verskeie areas in die samelewing. Mentorskap word byvoorbeeld in skole al hoe meer benut om skoliere te help om doelwitte te bereik, asook beter selfvertroue op te bou. Besighede benut ook mentorskap ter ondersteuning van menslike hulpbronne, asook die ontwikkeling van besigheid en selfbemaagtigingsaksies.

Die navorser is van mening dat die liggaam van Christus nog nie die konsep van mentorskap ten volle begryp nie, en dus word dit nie ten volle benut nie. In teenstelling met die sekulêre wêreld kom literatuur oor mentorskap nie volop voor in die liggaam van Christus nie. In die bespreking wat volg kyk die navorser dus ook wyer na algemene konsepte in die sekulêre konteks om mentorskap beter te kan verstaan. Die navorser het intensief van die internet gebruik gemaak om die hedendaagse benaderings van mentorskap te verstaan en beskryf.

2.7.1 Wat is mentorskap nou eintlik?

Mentorskap is basies “a one-to-one, non-judgemental relationship in which an individual voluntarily gives time to support and encourage another. This is typically developed at a time of transition in the mentee's life, and lasts for a significant and sustained period of time” (NMN, n.d).

Uit die voorafgaande definisie van mentorskap, is dit duidelik dat mentorskap in definitiewe konteks van verhouding bestaan. Met die bespreking van geestelike mentorskap het dit duidelik geword wat die geestelike verhouding asook die aksies binne die verhouding moet wees. Mens kan die vraag vra: wie is nou eintlik die hoof bepalende faktor in die verhouding?

Die hedendaagse verstaan van leierskap fokus skerp op die rol van die mentor en wat of wie mentor nou eintlik is. In kort kan gesê word dat “someone who helps another person on a one-to-one basis, usually younger, through an important transition” mentor is (NMN, n.d). Nog verdere beskrywing van mentor is “a mentor is an individual, usually older, always more experienced, who helps and guides another individual's development. This guidance is not done for personal gain” (Reh, n.d).

Die kern dus van mentorskap, is die ontwikkeling van individu of groep. Die navorser meen dat wanneer mentorskap as konsep te ingewikkeld beskryf word die waarde van die kern verlore kan gaan.

2.7.2 Tipes mentorskap

Verskeie tipes mentorskap kom voor in verskillende areas van die lewe en kan gevolglik in die volgende kategorieë geplaas word (REALM, n.d).

- “Face to face” mentorskap
- Elektroniese mentorskap

- Drievoudige mentorskap
- Mentorskap in alle sektore van die ekonomie
 - o Publieke sektore
 - o Private sektore
 - o Nie-winsgewende sektore
- Formele teenoor informele mentorskap.

Ongeag die areas soos publieke, private en nie-winsgewende sektore word die konsep van elektroniese mentorskap al hoe meer gewild. Elektroniese mentorskap is as gevolg van die gebrek aan tyd en spasie (REALM, n.d). Hierdie tipes benaderings sal al hoe meer gewild raak in die toekoms na mate die tegnologie uitbrei. Goeie voorbeeld van elektroniese mentorskap is Kanada se informasie netwerk ("CanadaInfoNet") waar nuwe immigrante of selfs potensiele immigrante met professionele en ervare besigheidspersone in aanraking gebring word (REALM, n.d).

Drievoudige mentorskap word ook as een van die nuwe tendense gesien in mentorskap (REALM, n.d.). Dit is waar persoon wat gementor word, groei tot mentorskap om ander dan weer te mentor.

Tipes mentorskap soos "face to face", informeel en formeel kom as meer algemeen voor en is amper selfverklarend. Dit is opvallend dat mentorskap tipe medium geraak het ter vervulling van die ontwikkeling van individue asook organisatoriese strukture.

Aan die einde van die dag kan daar sekerlik talle verskillende maniere voortspruit om mentorskap te bewerkstellig. Die navorser meen dat die tipe mentorskap nie die eindresultaat moet bepaal nie, maar eerder die gevolg moet wees van die behoefte van die visie of doel naamlik, die ontwikkeling van die gementorde persoon of groep.

2.7.3 Hedendaagse uitkyk

Mentorskapprogramme kan as die populêre tendens gesien word. Hoekom is Mentorskapprogramme dan so gewild? Dit kan deels toegeskryf word aan die feit dat so veel getuienis voorspruit uit suksesvolle mentorskapsgevalle (George 1993). Die jeug, asook volwassenes, vind waarde in persone wat as mentors opgetree het in die area van sosiale, akademiese, loopbaan en persoonlike krisis (George 1993).

Die navorser is van mening dat mentorskap en mentorskapprogramme so gewild is as gevolg van die dringende behoefte aan volwasse persone met ervaring wat groeiende individue en selfs groepe kan lei en help tot hul onderskeie doelwitte. In Suid-Afrika is daar juis so dringende behoefte aan mentors en word mentorskapprogramme dan juis aangemoedig.

Volgens die navorser moet die hedendaagse uitkyk op mentorskap gaan oor die skep van geleenthede. Mentors maak dit dus moontlik vir groeiende persone om in die lewe vooruit te kan gaan.

2.8 Die negatiewe kant van leierskap

Leiers moet oor die algemeen besef dat daar in mindere of 'n meerdere mate negatiewe kant bestaan in elke leier se lewe. Daar bestaan dan wel geringe disfunksie wat noodwendig leier se dryfveer kan beïnvloed ten opsigte van leierskap (McIntosh & Rima 1997:12-13).

Die gevolg van geringe of ernstige disfunksie is dat dit intense oorbeklemtoning van ambisie tot gevolg kan hê, of onderbeklemtoning, tot op die punt waar leier se visie tot sterwe kan kom. Leiers mag dalk in sommige gevalle nie bewus wees van hul eie negatiewe kant nie (McIntosh & Rima 1997:12). In Christelike kringe word sulke persoonlike disfunksies gewoonlik

makliker versteek onder geestelike terminologie, of selfs die dryfveer om die groot opdrag te vervul of die druk om kerkgroei te bewerkstellig (McIntosh & Rima 1997:14).

Wanneer 'n leier se visie sterf - ongeag die oorsaak - is dit tragies vir die liggaam van Christus, omdat groot potensiaal verlore gaan. Die armste persoon in die wêreld is die een sonder droom (Munroe 2002:13). Die mees gefrustreerde persoon is die een met 'n droom wat nie tot vervulling kom nie (Munroe 2002:13).

Weens die gebrek aan leierskap is dit dus noodsaaklik om die betrokke disfunksies wat leiers beïnvloed, aan te spreek. Wanneer 'n leier gedurende die ontwikkelingsstadia na sy of haar tekortkominge kyk, kan ernstige disfunksies in die toekoms vermy word.

Die Bybel leer dat geen mens sonder sonde is nie (1 Konings 8:46). Hierdie betrokke sonde beteken nie net sondige handeling nie, maar ook die feit dat die mens van nature sondig is (Theissen 1997:185-186). Deur die oortreding van die een mens (Adam) het almal sondaars geword, en is ons van nature dus sondig (Theissen 1997:186). Deur Christus kom die hoop egter, en het ons vryspraak ontvang as genadegawe (Romeine 5:15-19). Christus is die hoop vir die mens, asook vir elke leier. Christus is die hoop op redding van die sondige natuur.

Die volgende bespreking kyk in breë trekke na die ontwikkeling van die verskillende negatiewe kante wat in leiers geïdentifiseer word en kortliks hoe om dit te hanteer en daardeur te beweeg.

2.8.1 Ontwikkeling van die negatiewe kant

Elke mens bevat dit wat nodig is om 'n negatiewe kant te skep reeds van geboorte af. Afhangende van familie en omstandighede, kan die gevaarlike potensiaal moontlik deur al die lewensfasies ontwikkel (McIntosh & Rima

1997:50). “Somewhere early on our way, we eat one of the wonderful fruits of the tree of knowledge, things separate into good and evil, and we begin the shadow making process; we divide our lives” (McIntosh & Rima 1997:50).

Faktore wat help of aanleiding gee tot die ontwikkeling van die negatiewe kant kom in baie vorme voor, maar manifesteer heel dikwels in die vorm van storms. Thompson (1998:48) beskryf paar moontlike storms wat woed in mense se lewens, en wat die mure van die mens se hart vorm :

- Gesondheid - Dood - Die ekonomie
- Dwelms - Alkohol - Pligsversuim - Beroep

Die oorgrote meerderheid gedeeltes in die Bybel wat na die hart verwys, handel oor die totale persoonlikheid van die mens (Thompson 1989:35). Die meeste mense bou gedurende die storms van die lewe mure vir beskerming wat blindheid tot gevolg het, en die onvermoë om aan liefdevolle, diep verhoudings deel te neem (Thompson 1989:48).

In beginsel is verwerping en rebellie die belangrikste twee maniere waarop mense mure van verdediging bou teen die teleurstellings en storms van die lewe, wat grotendeels 'n reaksie is teenoor gebroke gesagsfigure (Thompson 1989:55-69).

Die volgende tabel lig die twee tipes mure en hul gebroke en verkeerde bou-stene uit.

Tabel 1.1 Verkeerde Boustene (Thompson 1989:71-109).

Verwerping	Rebellie
Hartseer	Vyandig
Selfbejammering	Verwaand
Selfhaat	Gesofistikeerd - Uitgelate
Depressie	Verhewe- Superieur
Apatie	Kompeterend

Minderwaardigheidskomplekse	Dominerend
Gebrekkige sekuriteitsgevoel	Rigied
Mislukkings	Manipulerend
Skuldgevoelens	Hardkoppig
Sterwend	Nie Korrigeerbaar
Mismoedigheid / Moedeloosheid	Misleidend
Onderdrukking	Bitter - Krities
Sefmoordneigings	Kontrollerend - Besitlik
	Haatdraend -Moorddadig

Dit verg veel wyer bespreking van elke bousteen as wat moontlik is in hierdie navorsing, maar deur bewus te wees van al die moontlike verkeerde boustone in mense se lewens, stel dit leiers in staat om dit te herken en te verwerk.

In McIntosh & Rima (1997:54-55), word Abraham Maslow se konsep oor bevrediging van behoeftes bespreek en in die volgende tabel word die moontlike reaksies op elke onbevredigde behoefte uitgewys.

Tabel 1.1 Die Hiërargie van behoeftes (in McIntosh & Rima 1997:54-55).

↑	Selfaktualisering Verveeld, Roetine, Beperkend, Geen lewensdoel.
	Selfagting Negatief, Minderwaardig, Onbevoegdheidsgevoel.
	Affiliasie & liefde Selfbewus, Waardeloos, Leegheid, Alleenheid, Isolاسie, Gebrokenheid.
	Veiligheid Verlange, Verlore, Vrees, Obsessie, Onveiligheid en kompulsies.
	Fisiologies Honger, Dors, Seksueel gefrustreerd, Spanning, Siekte, Uitbranding.

Met die gereelde bevrediging van bepaalde behoefte, tree die volgende stel behoeftes hoër op in die hiërargie na vore, en oorheers en organiseer dan die persoonlikheid daarvolgens (Meyer et al 1997:461).

Die areas van noodsaaklikhede en behoeftes gee die breë indelings van wat nodig is om die areas wat beïnvloed kan word in leiers se lewe, te verstaan. Die vraag bly egter : Wat is die stappe van ontwikkeling van die negatiewe kant van leierskap ? McIntosh & Rima (1997:60-62) gee die antwoord in vier eenvoudige stappe, naamlik:

- Behoeftes.
- Traumatiese ondervindings.
- Eksistensiële skuld.
- Ontwikkeling van 'n negatiewe kant.

Behoeftes:

Die eerste stap erken die bestaan van basiese behoeftes (McIntosh & Rima 1997:60).

Traumatiese ondervindings :

Die tweede stap verteenwoordig traumatiese gebeurtenis wat die bevrediging van behoeftes in stap een bedreig, sodat geen bevrediging van die behoefte plaasvind nie (McIntosh & Rima 1997:60).

Eksistensiële Skuld :

In die proses van aanhoudende traumatiese gebeurtenisse, word die individu getraumatiseer tot skuldgevoelens van onvermoë en die gedagtes aan gebrekkige optredes wat die nie-bevredigende toestand veroorsaak (McIntosh & Rima 1997:61).

Ontwikkeling van 'n negatiewe kant :

Skuldgevoelens in stap drie ontaard in vasgelegde gedragspatroon van soeke na die vervulling van die behoeftes. Kort daarna word die gedragspatroon leefwyse, met dodelike verskuilde potensiaal om verkeerdelik na vore te kom (McIntosh & Rima 1997:61).

2.8.2 Die beeld van die negatiewe kant

Beeld van die negatiewe kant van leierskap moet vanuit die beeld van die sondige natuur gesien word, wat afkomstig is van die sondeval. Negatiewe gevolge van die sondeval beteken geestelike dood, verlore kennis van God, dominerende negatiewe emosies en magdom keuses (Anderson 1996:29-36). Met die sondeval het Adam en Eva sin vir skaamte, besoedeling en degradasie ontwikkel, sodat hulle nie aan God of hulself wou verskyn sonder om hulle naaktheid te probeer weg steek nie (Thiessen 1997:182). Die eintlike oortredings van die mens spruit dus voort uit hul sondige natuur wat oorgeërf is van Adam (Thiessen 1997:183)

Die gedrag van leiers het beslis bron wat óf uit die sondige natuur kan voortspruit, óf gebalanseerde verhouding met Christus. Anderson (1997:21) meen “the only identity equation that works in God’s kingdom is you plus Christ equals wholeness and meaning”.

Hoe lyk die handelinge van leier wat voortspruit uit die negatiewe kant, oftewel sondige natuur? McIntosh & Rima (1997:85-137) beskryf vyf verskillende beelde of tipes leiers wat as gevolg van die negatiewe kant na vore kom. Kort oorsig van hierdie vyf verskillende beelde is noodsaaklik.

Die eerste tipe leier wat voorkom is die “kompulsiewe” leier, met aanhoudende soeke na status, bevrediging, en aanvaarding van persone in gesag (McIntosh & Rima 1997:85-90). Kompulsiewe leiers is gewoonlik kontrolerend, moralisties,

beoordelend en oorwerk. Dit spruit voort uit rebelse en aggressiewe houding (McIntosh & Rima 1997:90).

Tweedens word die “narcistiese” leier as soeker van sukses en bewondering gesien, met opgeblase siening oor sy eie belangrikheid en ambisie. Dit gaan dikwels gepaard met fantasie (McIntosh & Rima 1999:94-101). Die kern van dié leier se negatiewe kant is onsekerheid en minderwaardigheidskompleks, wat sukses nooit werklik bevredigend maak vir dié tipe leier nie (McIntosh & Rima 1997:101).

Derde tipe leier is die “paranoïese” leier wat gedurig agterdogtig, vyandig, vreesagtig en jaloers voorkom (McIntosh & Rima 1997:110). Die tipe leier se negatiewe kant is grotendeels te wyte aan gevoelens van onsekerheid en gebrekkige selfvertroue (McIntosh & Rima 1997:110).

Die afhanklike leier is ‘n vredemaker, wat probleme probeer wegsteek, eerder as om dit te wil hanteer. Gevolglik word afwykende gedrag verkeerdelik langer verdra (McIntosh & Rima 1997:114-124). Die algemene kerneienskap van afhanklike leier is onderdrukte en gefrustreerde gevoelens, wat nie geuite word nie (McIntosh & Rima 1997:124).

Laastens word die passief-aggressiewe leier as hardkoppig, vergeetagtig en opsetlik onbevoeg beskou. (McIntosh & Rima 1997:132). Aggressie en bitterheid vorm die kern van passief-aggressiewe leier se styl, met vrees vir sukses wat groter verwagting op hom sal plaas (McIntosh & Rima 1997:133).

2.8.3 Oorwinning oor die negatiewe kant.

Die bron van die mens se sondige natuur kan slegs behandel word deur Christus (Romeine 5:15). As gevolg van die effek van die sondeval is die mens se kennis van God beïnvloed, asook sy liggaam, verstand, wil, emosies en gees. Dit kan

slegs deur nuwe begin verander word (Anderson 1996:89). Die volgende woorde “Dit verseker ek jou: as iemand nie opnuut gebore word nie, kan hy die koninkryk van God nie sien nie” is die nuwe begin wat nodig is vir bevryding (Johannes 3:3).

Enige leier se lewe bestaan uit die verlede, die nou en die toekoms. Elkeen van die drie tydvlakke is of kan deur die sondige natuur beïnvloed word. Die bron van die negatiewe kant van leierskap is dan ook die sondige natuur. Hoe word die oorwinning van die negatiewe kant dan bewerkstellig?

Oor die algemeen ontken leiers die negatiewe kant. Oorwinning kom slegs deur in die eerste plek te erken dat daar wel negatiewe kant bestaan, en om die spesifieke vorm wat dit met die jare aangeneem het te begryp (McIntosh & Rima 1997:159).

Tweedens moet elke leier sy verlede ondersoek deur die Heilige Gees se leiding. Elke gebeurtenis wat bygedra het tot die ontwikkeling van die negatiewe kant, moet geëvalueer word en daadwerklike aandag moet daaraan geskenk word (McIntosh & Rima 1997:167).

Derdens moet elke leier onrealistiese verwagtings vermy, aangesien uitdagings óf vir óf teen ‘n mens kan werk (McIntosh & Rima 1997:187).

Vierde belangrike stap is die beoefening van goeie selfkennis, sodat die spieëlbeeld van die leier konstant in oënskou geneem word (McIntosh & Rima 1997:201).

Die laaste en belangrikste stap is die verstaan van identiteit in Christus, aangesien waarde nie lê in posisie, titels, oorwinnings en krag nie, maar wel in Christus (McIntosh & Rima 1997:210).

Dit vergewse lewemo in die gees te wandel, om los te kom van die sondige natuur van die mens. Die vraag kan gevra word: Hoe wandel 'n mens in die Gees ?

In die eerste plek moet 'n ferm begrip gevorm word van die identiteit wat elke mens en leier in Christus het, ten einde die eenheid met Christus te begryp (Anderson 1996:89). Tweedens word die geofende ou self gekruisig deur te wandel volgens die nuwe identiteit in Christus (Anderson 1996:89).

Soos wat leiers mure om hulself bou ter verdediging teen die storms van die lewe, is dit heel dikwels op verkeerde fondamente gebou, en sal dit nie lank bly staan nie. Teen die storms van die lewe is dit wel noodsaaklik om 'n muur te bou ter beskerming van elke Christen, mits dit op God se standaard, Sy Woord gebou word. Dit is noodsaaklik om dus kortliks oorsig te kry van hoe die korrekte muur van 'n Christen moet lyk.

Eerstens moet die fondament van 'n persoon se mure ondersoek word. Die enigste korrekte fondament in die Christelike leier se lewe is die fondament van verlossing in Christus (Thompson 1989:153-159). Die boustene van die muur van verlossing sluit in liefde, vreugde, vrede, geduld, vriendelikheid, goedhartigheid, getrouheid, nederigheid en selfbeheersing, en is heel tereg die vrugte van die gees soos dit in Galasiërs 5:22-24 voorkom (Thompson 1989 153-255).

Sleutels tot die afbreek van die verkeerde mure in mense en leiers se lewens sluit in die sleutel van vergifnis asook die sleutel van nederigheid (Thompson 1989:183-189) Sonder dié twee belangrike sleutels sal die negatiewe kant van leierskap spoedig toeneem.

2.9 Samevatting

In hierdie hoofstuk is die perspektiewe wat mense se denke oor leierskap beïnvloed, bespreek. Daar is bevind dat die sekulêre omgewing veral groot invloed gehad het op Christelike leierskap. God bly egter Die Een wat die oorheersende invloed het in die liggaam van Christus, en soek mense na Sy eie hart.

Leierskapontwikkeling as die doel van leierskapontwikkeling, is 'n belangrike sleutel tot die groeipotensiaal van die liggaam van Christus, waar dit vrugbare grond skep vir leiers. Groeipotensiaal loop dus hand aan hand met die opvolging en vermenigvuldiging van leiers, sodat visie kan voortbestaan deur die leiers in wie visie gereproduseer word. Dit neem verantwoordelike delegasie om leiers op so manier op te rig dat korrekte opvolging kan plaasvind, en elke visie tot vervulling kan kom.

Geen Christelike leier het oornag tot sy of haar posisie gestyg nie. Dit neem 'n lewenslange proses om as leier uit te styg en dit vol te hou. Die algemene fases van Christelike leier kan opgesom word as soewereine fondasies, innerlike groei, bedieningsvolwassenheid, lewensvolwassenheid, konvergensie en naglans (Clinton 1988:44). Met leiers en elke normale mens word belangrike vrae gevra, soos: Waar kom ons vandaan? Waar gaan ons heen? Wat het waarde vir my? Die antwoord van elke leier en mens se soeke is en sal altyd Christus bly (Johannes 14:6).

Die lewe is beslis 'n uitdaging, veral vir diegene wat leierskap nastreef. Daarom word die konsep van mentorskap hoog op prys gestel, en bied dit 'n dinamiese oplossing vir baie organisasies en ook beslis vir die liggaam van Christus.

Mentorskap kan slegs funksioneer in persoonlike hoedanigheid met sekere fases, naamlik: aantrekking, verhouding, reaksie, verantwoordelikheid, bemagtiging (Anderson & Reese 1999:61-170).

So rooskleurig soos wat leierskap mag voorkom, is daar altyd die negatiewe kant van die saak, wat kortweg as die negatiewe kant van leierskap bestempel kan word. Die kern van die negatiewe kant van leierskap ontstaan in die sondige natuur van die mens. Dit lei tot swakhede. Na aanleiding van die lewensgebeurtenisse word elke persoon se negatiewe kant gevorm. Die geheim van die negatiewe kant van elke mens en uiteindelik die negatiewe kant van leiers, is om dit te besef en daaraan te werk. Oorwinning oor die negatiewe kant lê in Christus geanker en met doelgerigte selfondersoek en wandel in die Heilige Gees, word bevryding van die negatiewe kant werklikheid.

Ter afsluiting van hierdie hoofstuk word een van die groot leiers in die Bybel, die apostel Paulus, se woorde aangehaal uit Filippense 3:8 "...Ja, nog meer : ek beskou alles as waardeloos, want om Christus Jesus, my Here, te ken oortref alles in waarde".

HOOFSTUK 3

LEWENDE WOORD BEDIENINGE AS AGTERGRONDSTUDIE

3.1 Inleiding

Die hoofdoel van hierdie hoofstuk is om die konteks waarbinne die leiers in Lewende Woord Brummeria hulself bevind, te skets. Die betrokke inligting is verkry deur met verskeie leraars oor die geskiedenis van Lewende Woord te kommunikeer. Hierdie betrokke leiers is ook dieselfde leiers met wie onderhoude gevoer is. Die manier waarop hulle gekies is, word ook in hoofstuk vier verder in detail beskryf.

Of sommige mense dit wil erken of nie, werksomstandighede vorm 'n groot deel van elke individu se lewe sodat dit amper onafskeibaar word van mense se alledaagse lewe (Fairhom 1996:11). Werknemers en leiers van vandag herdefinieer werk in so 'n mate, sodat die werksomstandighede mense se innerlike behoeftes en geestelike identiteit in ag neem (Fairhom 1996:11). Mens kan die vraag vra of Lewende Woord en ander gemeentes ook geneig is om dieselfde te doen.

Dié kort ondersoek na die konteks waarbinne leiers in Lewende Woord hulleself bevind, is 'n belangrike deel van hierdie studie en verskaf waardevolle inligting ten einde die leiers beter te verstaan.

3.2 Agtergrond en huidige stand van opleiding

Lewende woord het as 'n samekoms begin in 1986 in die ou Cinerama-teater in Pretoria. Soos die jare verloop het en die gemeente gegroei het, het 'n behoefte aan 'n kerkgebou ontstaan. In Julie 1990 is die perseel te Brummeriaweg 72,

in Brummeria (naby die WNNR) aangekoop, waarheen die gemeente in 1992 verskuif het.

In 1995 het die bou van 'n moderne kerkgebou begin en die amptelike inwyding was op 7 Junie 1996. Die uitbreiding van aktiwiteite het veroorsaak dat die naam Lewende Woord verander is na Lewende Woord Bedieninge. Daar bestaan reeds drie ander kerke in Pretoria naamlik: Lewende Woord Centurion, Lewende Woord Westerlig en Lewende Woord Montana met 'n gesamentlike ledetal van ongeveer 8 000.

Met 'n oppervlakkige ondersoek na "Lewende Woord Bedieninge" kan die volgende algemene punte uitgelig word. Daar is 12 leraars in "Lewende Woord Bedieninge" waarvan 9 in Brumeria gemeente werksaam is. Brumeria is ook die betrokke gemeente waarna gekyk word in hierdie studie. Die navorser het onderhoude met 5 uit die 9 leraars gevoer. "Lewende Woord Bedieninge" kan in eenvoud as 'n selgroepkerk gesien word waar die lewe van individue in selverband plaasvind. Normale eredienste word gehou op Sondag, asook sekere aktiwiteite gedurende die week. Eredienste het 'n sterk Charismatiese kleur waartydens aanbidding, woordbediening en gebedsbediening plaasvind.

Lewende Woord Bedieninge is 'n gesonde en lewendige gemeente en bied verskeie aktiwiteite ter bevordering van hul lidmate. Onder andere bestaan die Bybel Kollege as een van die vele aktiwiteite en word dit ook vir die doeleindes van hierdie studie beskryf ten einde die komponente wat te make het met leierskapontwikkeling uit te lig. Die Bybel Kollege staan bekend as "Target Life College".

Die visie van die Bybel Kollege is om studente toe te rus, sodat hulle met passie en deursettingsvermoë hulle lewensdoel kan ontdek (TLC, n.d). Die missie stelling van die kollege is as volg: "We are an assimilation-basis college who acts with integrity, excellence and creativity. Through holistic training we will provide a

fulfilling environment for students to discover their purpose in life” (TLC, n.d). Die Kollege se waardes is dié van integriteit, houding, getrouheid, diensbaarheid, uitmuntendheid en kreatiwiteit (TLC, n.d).

Deur die onderhoude met verskeie leiers in Lewende Woord Brummeria, het dit duidelik geword dat die pad na leierskap deur diensbaarheid geskied. Alhoewel die Bybel kollege belangrike rol speel in die ontwikkeling van individue is dit steeds die individu se gewilligheid tot diensbaarheid wat geleenthede in die gemeente open.

Studente van die Bybel kollege kan in hul vierde en vyfde jare aanmeld vir diensbaarheid om sodoende mentorskapspad in die gemeente te stap. Die sleutel bly egter diensbaarheid, wat terselfdertyd die geleentheid ook oopstel vir ander persone wat nie deur die kollege beweeg het nie. Dit is dus die diensbaarheid van persone wat bediening skep.

Die vraag is egter of daar korrekte mentorskap plaasvind en of leiers in die gemeente die belangrikheid daarvan raaksien. Vanweë die diensbaarheid sleutel wat lei tot bedieningsgeleenthede, kan mens aflei dat daar klem gelê word op die aksies van die opkomende leier, eerder as op die reeds bestaande leiers wat uitgaan om potensiaal te kies of raak te sien. Dit is dus moeilik om definitiewe aksie van mentorskap raak te sien, alhoewel daar dalk individue mag wees wat dit in selgroepverband of op ander maniere uitvoer.

3.3 Die G 12 model en Lewende Woord Bedieninge

Lewende Woord bedieninge as dinamiese deel van die liggaam van Christus streef altyd daarna om daders van die woord te wees, en die lidmate toe te rus met die Woord. Soos met meeste gemeentes in die liggaam van Christus, kyk Lewende Woord Bedieninge ook na verskeie modelle wat bydrae kan lewer tot die gemeente se groei en versorging van lidmate. Een van die modelle wat

onlangs ondersoek is en al groot impak gemaak het, is die G12 model wat sterk op dissipelskap gefokus is. Dit is daarom belangrik vir die doeleindes van die studie om hierdie model te ondersoek vir agtergrond tot die leiers met wie onderhoude gevoer is.

Die navorser het die volgende belangrike vrae gevra oor die G12 model, naamlik: Wat is die G12 model? Waar kom dit vandaan? Is die G12 model bevorderlik vir leierskapopleiding? Speel mentorskap groot rol in die model? Wat is die leemtes in die model?

Die G12 model wat deur die “International Charismatic Mission” in Bogota deur Pastoor César Castellanos gepionier is, kan beslis as dinamiese visie vir die toekoms gesien word (Castellanos 2001:12). Van die begin van César Castellanos se bediening in 1983 met agt mense tot vandag se “International Charismatic Mission (MCI)” van meer as 120,000 lede was die verstommende groei uitstaande kenmerk (Castellanos 2001).

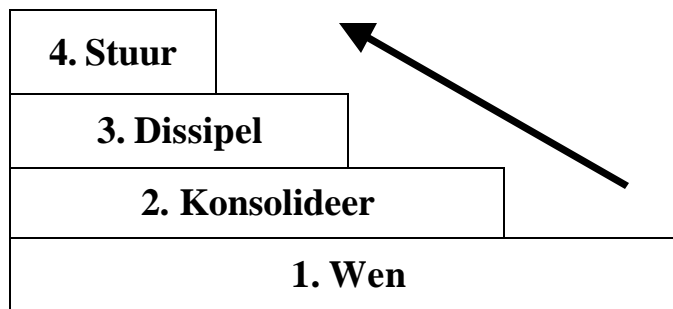
Volgens Castellanos is God se visie, om deur die getal 12 te regeer. Soos wat God 12 stamme van Isreal daar gestel het en Jesus 12 dissipels gekies het, net so is dit God se manier om te regeer deur mense (Castellanos 2001:24). In beginsel kom dit neer op 1 persoon of pastoor wat 12 ander mense na Jesus lei en dan dissipels maak ten einde hul weer uit te stuur om 12 ander mense te bereik (Castellanos 2001:23-24).

Die G12 beginsel klink maklik om te begryp, maar die uitdaging kom egter by die uitvoering daarvan en om mense te motiveer tot die aanneem van die spesifieke model. “Lewende Woord Bedieninge” is gebaseer op selgroepe en glo dus aan die uitbreiding van die gemeente daardeur. Hoe verskil die G12 dan van die selgroep-beginsel en sal die G12 model maklik kan inskakel by reeds bestaande gemeentes?

Ten einde bogenoemde vrae te antwoord, moet daar na die leer van sukses gekyk word. “The Ladder of success is the process whereby success is guaranteed to everyone prepared to consecrate themselves to working with cells” (Castellanos 2001:33).

Die volgende diagram toon die belangrike komponente van die leer van sukses, asook die volgorde waarin elke komponent staan. Dit verteenwoordig die spesifieke pad wat elke dissipel stap in die G12 model.

Figuur 1.3 Die leer van sukses (Castellanos 2001:37-167).



Wen:

Wen as die eerste trap in die leer van sukses, beteken om die goeie nuus aan elke persoon te verkondig en word as toevertroude voorreg gesien aan diegene wat deur Christus vrygekoop is (Castellanos 2001:37). Hierdie proses is groot behoefte wat deur die gesindheid van nederigheid en liefde aangespreek moet word (Castellanos 2001:37).

Die selgroep word gesien as die fokuspunt van die gemeente in die G12 model, deurdat mense in en deur die sel gewen moet word, deur van vindingryke metodes gebruik te maak (Castellanos 2001:42-48). Wen kan ook geskied deur die kerkbyeenkoms waar dit dan weer na die selgroepe gekanaliseer word (Castellanos 2001:50-53).

Konsolideer:

Direk na die bekering van die individu word die konsolidasieproses begin waar verduideliking verskaf word van wat die aksies van die nuwe gelowige beteken en om die gebeurtenis te bevestig (Castellanos 2001:57). Die konsolidasieproses vind hoofsaaklik plaas in die selgroep waar betrokkenheid in die selgroep aangemoedig word (Castellanos 2001:59). Ten einde die konsolidasieproses op professionele, effektiewe manier te bedryf, word konsolidasie span op die been gebring wat mense van die bekeringsaksie kan opvolg, motiveer en betrokke kry in die G12 beginsel van dissipelskap (Castellanos 2001:60-63).

Gedurende die konsolidasieproses vind drie gebeurtenisse plaas om die nuwe bekeerling belangrike fondasies te gee as Christen (Castellanos 2001:69). Hierdie gebeure is onderskeidelik die voor-ontmoeting, ontmoeting en na-ontmoeting gebeurtenis (Castellanos 2001:57-137). Die voor-ontmoeting fase is ter voorbereiding van die individu en om te verseker dat basiese beginsels soos bekering, wedergeboorte en basiese vrymakende beginsels geleer word (Castellanos 2001:69-92). Die voor-ontmoeting neem ongeveer vier lesse van ongeveer 1 uur elk. Gedurende die ontmoetingsfase word die nuwe bekeerling deur persoonlike ontmoeting met God geneem na aanleiding van belangrike beginsels wat geleer is gedurende die voor-ontmoetingsfase en vind plaas oor twee naweke (Castellanos 2001:93). Die laaste fase in die konsolidasieproses is die na-ontmoeting fase waar die individu geleer word om in die wêreld te funksioneer (Castellanos 2001:137).

Dissipel:

Gedurende dié fase in die leer van sukses word effektiewe selleiers opgelei om uit te kan gaan om lewens vir Christus te wen sodat hulle weer ander dissipel tot effektiewe leiers (Castellanos 2001:143). Die stadium sluit in om die betrokke individue deur drie-termyn opleidingsprogram te neem (Castellanos 2001:143).

Herontmoetingsfase vind ook plaas waar die betrokke persone in diepte bediening ontvang sodat hulle kan uitbeweeg in selle (Castellanos 2001:143).

Stuur:

Die finale stap in die leer van sukses is die uitstuur van die gevormde leiers om siele vir Christus te wen (Castellanos 2001:157-161). Die stuur gedeelte kan gesien word as die vermenigvuldigingsaksie wat plaasvind wanneer die oorspronklike leiers wat die nuwe gevormde leiers uitstuur om aan ander te doen wat hulle ook deurgemaak het.

Die G12 model is beslis aanwins vir die Koninkryk van God. Daar is egter paar gevaarpunte wat volgens die navorser uitgewys moet word. Dit verseker dat die konsep wat die G12 model verteenwoordig, nie verlore gaan nie en kan as volg opgesom word:

- Die model moet nie rigiede struktuur word nie. Dit beteken dat daar komponent van fleksietyd moet bestaan wat Christene die ruimte gee om inisiatief te neem
- Die leer van sukses moet nie die basiese komponent van vriendskap vervang nie
- Algemene lewensgebeure moet deel vorm van die opleiding tot dissipelskap
- Die selgroepleier moet besef dat die ware opleiding van dissipels geskied in die klaskamer van die lewe en nie net in een of twee sessies van selgroepbyeenkoms nie. Dit beteken dat aktiewe modellering deur die leier nodig is vir ander om te sien, sodat sy of haar lewe die opkomende leiers kan beïnvloed
- Die roeping en skeppingsdoel van elke leier moet nie in die proses verlore gaan nie. Dit beteken dat die leer van sukses nie gesien moet word as die enigste rol of roeping in die liggaam van Christus nie.

Vir Lewende Woord Bedieninge, is die model goeie begin, maar vir die navorser bestaan die gevaar dat die G12 model gesien kan word as net nog model of aktiwiteit in die kerk. Die model sal effektief funksioneer slegs indien die leiers die waarde sien van dissipelskap en die organiese werking daarvan.

Die navorser is ook oortuig dat die G12 model goeie basis vorm vir mentorskap aangesien die strukture hul daartoe leen dat leiers in ander se lewens kan inbou deur 12 dissipels op te lei. Die navorser is oortuig dat die model nie net oor geestelike beginsels hoef te handel nie maar ook wêreldse komponente kan insluit. Leier kan byvoorbeeld mense met dieselfde loopbaan in sy of haar sel betrek en sodoende op Christelike vlak waardevolle insette lewer. Mentor is persoon wat meer as dissipeler gesien kan word en sluit in die funksies van geestelike direksie, berading, borg staan, afrigting, modellering en goddelike kontak (Friberg 1991:76).

Mentorskap strek dus oor wyer area as die G12 model in die sin, dat dit een op een verhouding of meer kan behels, en dan ook selfs binne sekulêre konteks. Volgens die navorser sal dit voordelig wees vir Lewende Woord Gemeente as die leiers ook die nou verwante konsep van mentorskap met dissipelskap besef en hoe nou die sekulere wêreld saam met elke Christen bestaan. Friberg (1991:104) lig ook die nou verbintenis van die konsep mentorskap binne en buite die kerk uit deur die volgende universele punte van beide weer te gee:

- Mentorskap word gesien as spesiale verhouding tussen twee individue, met een op hoër kennisvlak as die ander
- Mentorskap het psigologiese, sosiale, beroeps- en persoonlike dimensies gebaseer op basiese houding of versorging
- Mentorskap hou waarde in vir beide mentor en diegene wat gementor word.
- Mentorskap het positiewe sowel as negatiewe eienskappe, waarteen gewaak moet word.

Wat moet die liggaam van Christus dan besef om mentorskap te inkorporeer, asook die liggaam saam te laat funksioneer? Friberg (1991:103) beskryf sekere punte na aanleiding van sy ondersoek van die sekulêre omgewing en hoe mentorskap geïnkorporeer moet word, as volg:

- Daar moet eienaarskap wees op alle vlakke van die kerk.
- Definitiewe samevloeiing van teologiese Bybel en mentorskap-programme.
- Die verbintenis tot die inkorporering van mentorskap moet vrywillig wees asook besef van die energie wat nodig is om dit te laat realiseer.
- Geleenthede moet geskep word waar die mentorskap verhoudings kan plaasvind, aangesien faktore soos tyd en afstand rol speel.

3.4 Samevatting

Die konteks waarbinne die leiers in Lewende Woord hulself bevind kan beslis groot bepalende faktor wees in die wyse wat leiers na leierskapontwikkeling kyk. Die voordeel van Lewende Woord is dat die kerk goed op dreef is met selgroepe, en meer spesifiek die beginsel van dissipelskap.

Die G12 model as motivering vir dissipelskapmodel as basis vir selgroepe, kan en sal beslis positiewe verwikkeling wees in Brummeria Gemeente. Mentorskap kan slegs verstaanbare praktiese konsep word indien die omgewing hom daartoe leen en wanneer die leiers in die gemeente besef wat die waarde daarvan is. Dissipelskap kan dan amper as die basis vir mentorskap gesien word vanweë die ooreenkomste in beginsel. Hierdie betrokke ooreenkomste word ook in hoofstuk vier beter beskryf.

HOOFSTUK 4

EKSPLORASIE VAN DIE ONDERWERP DEUR ONDERHOUDVOERING

4.1 Inleiding

Die onderwerp – **Mentorskap in Christelike leierskapontwikkeling met spesifieke verwysing na “Lewende Woord Bedieninge”** – word in hierdie hoofstuk deur diepte-onderhoude ondersoek. Hierdie hoofstuk verskaf ook die kriteria waarvolgens die leiers verkies is, asook die wyse waarop die onderhoude gevoer is.

Hierdie hoofstuk sluit in, een vooraf-studie as objektiewe toetsing, tesame met die diepte-onderhoude met leiers in Lewende Woord Brummeria. Soortgelyke studie is gedoen deur Hughlon Friberg (1991:1) oor mentorskap as ondersteuning tot bediening in die “Nazarene” Kerk in Suid Afrika. Daar word dus ook verwys na sekere bevindings wat hy in sy studie gemaak het. Die beperkte omvang van hierdie betrokke studie word weereens beklemtoon, aangesien die omvang van die onderwerp meer diepte-navorsing vereis.

4.2 Struktuur van die onderhoude

Die betrokke leiers in hierdie navorsing is gekies deur eerstens te kyk na beskikbaarheid. Daar is geen betrokke maatstaf uitgeoefen tydens die uitkies van die betrokke leiers nie, alhoewel die navorser wel goeie verteenwoordigende keuse probeer handhaaf het ten opsigte van die betrokke funksies van die gemeente en die rolle wat die leiers in die gemeente vertolk. Die leiers is ook op geen bepaalde tyd gekies nie en elke onderhoud het plaasgevind soos wat elke leier tyd kon maak vir die onderhoude. In totaal het die navorser vyf leiers in die “Lewende Woord Brummeria” gemeente uitgekies vir die onderhoude.

As gevolg van die ondersoekende en kwalitatiewe aard van die navorsing het die hele proses informele aanslag gehad. Die struktuur van elke onderhoud is dan ook op so manier beplan om groot mate van fleksietyd in te sluit. Elke onderhoud het ongeveer 45 – 60 min geduur.

Drie basiese punte het deur elke onderhoud as basis van bespreking gedien, naamlik:

- Die ontwikkelingstydlyn van die betrokke leier. Hierdie punt sluit ook die algemene inligting soos ouderdom, kwalifikasies en ondervinding in
- Die algemene verstaan wat die leier oor leierskapontwikkeling en mentorskap het
- Die bespreking van algemene punte.

Indien die leiers tydens die onderhoud oor algemene punte wou uitbrei, is dit toegelaat ten einde die betrokke leiers se agtergrondskeets, in te kleur. Elke onderhoud kan as't ware informele gesprek genoem word waar die gesprek op band geneem is ten einde die fynste besonderhede op later stadium te kon ontleed. Elke bandopname word as vertroulik beskou deur die navorser en sal slegs vir wetenskaplike doeleindes, en met die toestemming van die betrokke leiers beskikbaar gestel word. Vir die integriteit van die studie en ter beskerming van die betrokke leiers sal die bandopnames ook slegs beskikbaar wees vir beperkte tydsduur na die studie. Elke leier is ook ingelig oor die reg op vertroulikheid en is die versekering gegee dat die inligting dienoooreenkomstig gehanteer sal word.

Tydens die bespreking van elke leier se ontwikkelingstydlyn, is Clinton (1988:44) se basiese ontwikkelingstydlyn aangewend vir die onderhoudvoeringproses om as algemene oorhoofse riglyn gebruik te word. Die navorser het gevind dat die algemene indelings nuttige maatstaf geword het om sekere stadia in leiers se lewens te klassifiseer en te verstaan.

4.3 Resultate van vooraf-studie

Ten einde die onderhoudvoeringsproses beter te verstaan, is vooraf-studie gedoen met individuele persoon as eksterne bron van inligting. Hierdie vooraf studie dien ook as objektiewe toetsing en evaluasie om dan die leiers in Lewende Woord Gemeente (Brummeria) beter te kan evalueer deur onderhoudvoering.

4.3.1 Ouderdom, kwalifikasie en ondervinding

Die betrokke persoon se spesifieke leierskapsrol en bediening is die van professionele jeugwerker. Hy het op die ouderdom van 58 wye ervaringsveld veral in die sending van meer as 30 jaar en is organiseerder van verskeie jeugkampe. Sy kwalifikasies is verkry by sendingorganisasie met die naam "Youth With A Mission" en sluit in dissipelskapskool, leierskapskool, evangelisasieskool, teoretiese beradingskool en praktiese beradingskool.

4.3.2 Ontwikkelingstydlyn

Die ses algemene indelings van Clinton (1988:44) naamlik: soewereine fondasies, innerlike groei, bedieningsvolwassenheid, lewensvolwassenheid, samevloeiing en naglans word dan gebruik om die data te kategoriseer volgens die verskillende indelings. Die navorser het gevind dat hierdie algemene tydlyn waardevolle maatstaf was tydens die onderhoude.

Soewereine Fondasies:

Die volgende inligting is van die leier verkry en kan in dieselfde tydvlak van Clinton (1988:44) se soewereine fondasies stadium geplaas kan word.

- Die leier het in klein dorpie groot geword, streng Afrikaanse huis.
- Huislike omstandighede was beginselloos en basiese fondasies soos vergifnis, aanvaarding en fisiese kontak is nie geleer nie.

- Periodieke besoeke aan die kerk op Sondag het plaasgevind, met Sondagsskool as algemene kerklike gebeurtenis.
- Die persoon het kerk en christenskap vervelig gevind en as eenvoudige stories gesien.
- Die persoon het wel die begeerte gehad om in die tyd van Jesus te leef as een van Sy dissipels.
- Persoon het nie definitiewe rigting gehad oor loopbaan nie.

Volgens Clinton (1988:44) se eerste fase, bou God sekere fondasies in persoon se lewe wat wel ook die geval is in hierdie betrokke leier se lewe. Alhoewel basiese Christelike beginsels nie deel van sy opvoeding tuis was nie, het God wel deur seker begeertes fondasie laat ontstaan – begeerte om een van Jesus se dissipels te wees. Mentorskap wat geweldige groot inpak het ten opsigte van persoon se keuses in die lewe ontbreek egter as een van die komponente in die betrokke leier se lewe. Clinton (1988:44) se model brei nie veel uit oor die betrokke sleutelrolle wat mentors kan speel in hierdie eerste fase nie. Die navorser is van mening dat mentors reeds in hierdie fase noemenswaardige verskil kan maak ten opsigte van die vorming van korrekte lewensbeginsels, veral as ouers hierdie belangrike rol vervul.

Innerlike groei, bedieningsvolwassenheid en lewensvolwassenheid:

Met die betrokke leier se bekering het hy alreeds die noodsaaklikheid van evangelisasie raak gesien en die bediening nagestreef. Daarom dan die bespreking van die innerlike groei, bedieningsvolwassenheid en lewensvolwassenheid stadium as een tydvlak. Die volgende inligting kom ooreen tydens hierdie fase, naamlik:

- Die persoon is op 27 bekeer tydens “Campus Crusade” byeenkoms.
- Tydens bekering het persoon nie besef wat dit behels het nie en geen dissipelskap het plaasgevind nie.
- Lering en leiding het plaasgevind saam met ander maats soos wat onderlinge uitruiling van openbaringe plaasgevind het.

- Leierskap het reeds vanaf bekering begin deur koffiekroeg-evangelisasie bediening.
- Met die betrokkenheid in “Youth With A Mission” het hy innerlik en in die bediening gegroei.
- Die betrokke leier het van eie inisiatief gebruik gemaak, saam met die stem van die Heilige Gees om die lewe beter te kon hanteer, en daardeur te sorg vir alledaagse lewensbehoefte.
- Die leier se groei en ondervinding kan dus as wandeling saam met God gesien word, waar niks daarsonder plaasgevind het nie.

Volgens Clinton (1988:44-46) tref hy in die basiese ontwikkelingstydlyn onderskeid tussen innerlike-, bedienings- en lewensgroei aan. Die leier tydens die vooraf-studie het egter in al drie hierdie fases een tydvlak beleef wat as lewensfondamente geklassifiseer kan word, aangesien selfs die lewens- en bedieningskomponent uit wandeling met God ontstaan het. Weereens moet die rol van mentorskap ondersoek word in die betrokke leier se lewe tydens hierdie fase.

Clinton (1988:33) gebruik die beginsel van proses-items om die verskillende fases van elke leier te onderskei en meen dat God gebeurde, persone en aktiwiteite gebruik om die betrokke prosesering te laat plaasvind. Mentors word dan as proses-item gesien in ontwikkelende leier se lewe en veroorsaak dus groei tydens elke lewensfase.

Tydens die onderhoud het dit duidelik geword dat weinig mentorskap plaasgevind het in die leier se lewe. Die betrokke leier het mentorskap egter vertolk in die lig van dissipelskap en gemeen dat die liggaam van Christus min dissipelskap toepas as die kern van Christenskap. Volgens die beginsel dat mentors as proses-items geklassifiseer kan word, het die leier dan leemte ondervind deurdat daar nie persone beskikbaar was om as bakens op te tree deur prosesering te laat plaasvind nie. Dit is dan ook kenmerkend dat die

betrokke leier baie lank in een lang stadium gewandel het terwyl die stadia dalk meer duidelik kon word met mentor wat as proses-item kon optree tussen stadia.

Samevloeiing en naglans:

Tydens die vooraf-studie het die volgende inligting uitgekom wat in die samevloeiing en naglansstadium van Clinton (1988:44) se basiese tydlyn kan inpas.

- Die betrokke leier verstaan sy eie unike portefeulje.
- Leiers glo dat God ander mense gebruik om versteekte gawes in ander mense uit te bring. Dit is as gevolg van God se familie benadering tot Sy liggaam.
- Hy Glo dat dit wat God hom geleer het, hy weer aan ander moet leer.
- Leiers probeer deur algemene alledaagse manier mense beïnvloed deur praktiese raad te gee en elke situasie in wen situasie te omskep.
- Die persoon glo dat mense deur individuele vriendskap gelei en beïnvloed word.

Weereens kan daar gesien word hoe hierdie betrokke leier deur lang fase beweeg waar die oorgang nie duidelik onderskei kan word nie. Daar moet ook egter genoem word dat min leiers tot die laaste fase beweeg, naamlik: naglans. Dit is duidelik dat die betrokke leier deeglike bedieningsfilosofie ontwikkel het nadat lewenslange ontwikkelingsproses plaas gevind het. Dit is dan ook in lyn met Clinton (1988:179) se beskrywing van dit waardeur leiers normaalweg beweeg tydens die samevloeiings en naglans fase. Clinton (1988:44) se algemene ontwikkelings tydlyn vir leier is beslis waardevolle manier om leiers te evalueer en te bepaal hoe God in hul lewens werk en besig is om te werk.

“Ministry philosophy is the result of leadership development - the ideas, values, and principles, whether implicit or explicit, that a leader uses as guidelines for decision making, for exercising influence, or for evaluating ministry” (Clinton 1988:179).

Die algemene tydlyn van die betrokke leier in die vooraf studie kan as volg opgesom word.

Fase 1 Soewereine Fondasies	Fase 2 Lewensbekwaamheid	Fase 3 Samevloeiing	Fase 4 Naglans

4.3.3 Algemene konsep van leierskapontwikkeling en mentorskap

Volgens die leier in die voorafgaande studie is leierskapontwikkeling basies dissipelskap, waar die leier wat die dissipel oplei alles wat hy of sy met die jare geleer het weer aan die persoon wat gedissippel word, leer. Dit sluit die volgende inligting in:

- Die dissipel moet leer om die stem van God te hoor.
- Opkomende dissipels of leiers moet leer om te kan fouteer.
- Geloof vereis dat persoon moet kan fouteer ten einde te kan groei.
- Leiers word te veel gekritiseer wanneer daar gefouteer word.
- Opkomende leiers moet in die diepkant gegooi word sonder dat hulle verdrink, deur die toesighouding van ander leier.
- Dit is uiters belangrik dat volgelinge leiers verby steek in leierskap wat dan die vrug van goeie leierskap is.
- Opleiding is genoeg maar sonder praktiese toepaslikheid daarvan beteken dit niks.
- Om praktiese lesse vir opkomende leiers te leer vereis geesvervulde persoon.
- Leiers moet versigtig wees om nie te doen wat mense sê nie, maar om eerder na God te luister.

- Leiers moet in die proses leer om konflik te hanteer.
- Formalistiese godsdienst is absoluut skadelik vir enige opkomende leier se ontwikkeling.
- Leiers leer deur rolmodel.

In die navorsing deur Friberg (1991:73), "The one who makes it has a support group: patterns of ministry in the church of the Nazarene in South Africa" word sy worsteling met die kwessie van mentorskap ook uitgebeeld. In Friberg (1991:75) kom die volgende beskrywing van mentorskap voor: "The general notion of mentoring involves a relational process in which someone who knows something (the mentor) passes on something (wisdom, advice, information, emotional support, protection, linking to resources) to someone who needs it (the mentoree, or protégé- at a sensitive time so that it impacts the person's development" . Hierdie definisie van mentorskap loop nou saam met die inligting wat verkry is van die voorafgaande studie waar die leier meen dat leier alles wat hy of sy met die jare geleer het, weer aan ander moet oordra.

Dit is duidelik dat mentor nie iemand is wat voor in klaskamer staan en lering gee nie, maar eerder iemand wat in alledaagse verhouding met iemand rigtinggewende rol speel waar kennis, ondersteuning en bronne benut word om die persoon te ondersteun ten einde selfstandige individu op te rig wat weer ander kan ondersteun. Mens kan die afleiding maak dat leierskapsopleiding sonder mentorskap in totale mislukking kan omtaard. In Friberg (1991:187) word die gevolgtrekking gemaak 'it is hard to make some of the things happen without someone helping (you)'.

4.4 Resultate van in-diepte-onderhoude met leraars

Deur die voorafgaande literatuurstudie, tesame met die voorafgaande onderhoud het die navorser besef dat leierskapontwikkeling sonder mentorskap nouliks as leierskapontwikkeling geklassifiseer kan word. Dit was dus noodsaaklik om

tydens die in-diepte onderhoude met leraars in Lewende Woord, te probeer agterkom wat die effek was van die teenwoordigheid van mentors al dan nie.

Die voorafgaande studie het ook getoon dat mentors wel noemenswaardige verskil veroorsaak ten opsigte van elke lewenstadium se oorgang. Duidelike leemte word ook t.o.v die onderskeiding van God se seisoene in die leier se lewe sonder mentorskap ondervind. Dit is juis een van leier se moeilikste en belangrikste vaardighede om seisoene korrek te lees en te verstaan.

Met Clinton (1988:44) se basiese ontwikkelingstydlyn as riglyn kon die navorser vrae vra wat te doen het met algemene lewensstadia en daardeur vasstel of mentors betrokke was, al dan nie. Slegs nadat die betrokke ontwikkelingstydlyn van leier bespreek is, het die navorser gevra wat elke leier se konsep van leierskapontwikkeling in die konteks van mentorskap is.

Die aantal leiers met wie in-diepte onderhoude gevoer is, was vyf en saam het hulle goeie verteenwoordiging van al die funksies in die gemeente getoon. Tydens die onderhoudvoering is daar sekere vrae wat gevra is ten einde die gesprekke te laat vloei, veral met die bespreking van die ontwikkelingstydlyn van elke leier. Die betrokke vrae is slegs gevra ten einde die gesprek te laat vloei, veral wanneer daar nie duidelikheid was oor sekere stadia nie. Dit beteken nie dat daar nie ander vrae gevra is nie. Elke onderhoud het unieke aanslag gehad, na aanleiding van die betrokke leier se uitbreiding van sekere konsepte. Die vrae was dan ook so gestruktueer om agter te kom watter stadia van Clinton (1988:44) se basiese ontwikkelingstydlyn ooreenstem.

- Ontwikkelingstydlyn
 - o Soewereine fondasies
 - Waar is persoon gebore, geskool?
 - Hoe was ouerhuis?
 - Het persoon God geken voor bekering en tydens kinderdade?

- Was daar bewustelike gedagte oor God en/of roeping?
- Innerlike groei-fase
 - Het persoon pad met God gestap en innerlik nader aan Hom gegroei?
 - Was daar enige noemenswaardige verhoudings wat persoon gehelp het soos bv mentor?
- Bedienings- en lewensvolwassenheid
 - Hoe het leier in die bediening gekom?
 - Was dit moeilik of maklik?
 - Het leier enige mentorskap of dissipelskap ondergaan?
 - Was daar enige opleiding betrokke (kwalifikasies, ens)?
- Konvergensie
 - Het persoon idee van die betrokke gawes in hom of haar?
 - Is daar nog begeerte om gementor te word?
- Naglans
 - Bou die leier weer in ander terug wat geleer is met die jare se ondervinding?
- Konsep van leierskapontwikkeling en mentorskap.
 - Wat is leier se siening van wat leierskapsontwikkeling is, in die konteks van mentorskap?
 - Hoe voel die leiers oor die G12 beginsel en leierskapontwikkeling?
- Algemeen.
 - Soos die gesprek gevloei het is vroeë gevra.
 - Ouderdom, ondervinding ens.

4.4.1 Ouderdom

Die ouderdom van die leiers met wie onderhoude gevoer is, strek van 35 – 50 jaar met gemiddelde ouderdom van 43.6 jaar. Oor die algemeen bepaal die

ouderdomme nie die posisie in die kerk nie aangesien almal onmisbare en verspreide aantal funksies van die kerk behartig.

4.4.2 Kwalifikasie

Wye verskeidenheid van opleidingvlakke word in die groep aangetref en sluit in vanaf geen teologiese of Bybel opleiding, alhoewel daar hoë vlak van sekulêre onderrig was, tot gemiddelde opleidingsvlak van teologiese graad. Alhoewel die opleiding van die groep belangrik is, het die navorser bevind dat die lewenspad van elke individu groot rol gespeel het in die huidige posisie van elkeen. Soos wat daar ook voorheen gemeld is in Hoofstuk 3, word bediening in die gemeente geskep deur die diensbaarheid van elke individu en het dit invloed op die manier wat leiers ontwikkel.

4.4.3 Ondervinding

Deur basiese ontwikkelingstydlyn vir elke leier op te trek, kan elke leier daarvolgens evalueer word. Dr Robert Clinton (1988:44) se basiese tydlyn dien as algemene maatstaf vir die ontleding van elke leier. Die uniekheid van lewenslange ontwikkelingsproses, is dat God deur sekere seisoene werk om leiers op te lei. Sekere gebeure wat as bediening bestempel word, word gebruik tydens die seisoen. Oor die algemeen word daar te maklik aanvaar dat ondervinding slegs tel in formele posisie met titel.

Die definiëring van wat as geldige ondervinding bestempel kan word sal nie in hierdie studie ondersoek word nie. Mens kan wel noem dat daar verskeie maniere is om te bedien volgens die gawes wat God aan leiers geskenk het, en dit gaan oor die gehoorsaamheid aan God met die gebruik van die gawes. Dit kan dus op formele, informele en semiformele geleenthede gebeur.

In die vroeë fases van elke leier se lewe was daar min betrokkenheid by bediening, met die uitsondering van twee leiers wat gereeld op Hoërskool by die NG Kerk se Christelike Skool Vereniging aktiwiteite betrokke was. Na skool was die betrokkenheid by bedieningsgeleenthede skraal en het slegs 2 leiers vanaf 20 jarige ouderdom aktief betrokke geraak om mense te beïnvloed in die Christelike konteks.

Die gemiddelde amptelike tydperk van ondervinding kan as wye tydperk bestempel word, en strek van 8 – 28 jaar. Die kompleksiteit van elkeen se ondervinding maak dit ingewikkeld om te veralgemeen en daar moet weereens genoem word dat elkeen se individuele ontwikkelingstydlyn faktor word ter verduideliking van bedieningsondervinding. “D”, as voorbeeld, het goeie amptelike ondervinding in kerklike opset, maar het wel ook jare se nie-amptelike ondervinding op die gebied van dissipelskapopleiding deur mense te dissipel op vriendskapbasis.

4.4.4 Ontwikkelingstydlyn

Soos daar reeds vasgestel is, word daar in hierdie navorsing gewerk volgens die algemene indeling van Clinton (1988:44) se basiese ontwikkelingstydlyn.

Soewereine fondasies:

Oor die algemeen kan die afleiding gemaak word dat geen leier of persoon, deur soewereine ontwikkelingstadium beweeg nie. Dit is vanselfsprekend dat God in vroeë stadium van enige persoon se lewe sekere fondasies inbou ten einde Sy unieke plan te laat geskied sonder die wete of wilsbesluit van die persoon. Volgens die onderhoude het dit ook geblyk dat die betrokke leiers wel sekere fundamente verkry het wat noemenswaardige verskil gemaak het op hul lewenspad.

Die geboorteplek van die leiers is uiteenlopend en sluit vanaf baie klein dorpie tot gemiddelde groot stede in. Dit blyk dat die betrokke geboorteplek nie noemenswaardige verskil maak het in die ontwikkeling van elke leier nie. Ouers en spesiale verhoudings met mense, het wel groot impak gehad op die keuses wat die leiers uitgeoefen het.

Elkeen se ouerhuis was uniek met verskillende sienings oor die kerk en godsdiens. Die leiers wat in lewende Christelike huis grootgeword het, het op vroeë ouderdom die Here aangeneem. Hoe vroeër persoon tot persoonlike verhouding met God kom, hoe vroeër beweeg die persoon in die innerlike groei stadium volgens Clinton (1988:44) se basiese tydlyn. "A", senior leraar in die gemeente, het op die ouderdom van 5 die Here aangeneem – feit wat groot verskil maak het in sy wandel met God. Die ander het gemiddeld tussen die ouderdom 16 – 18 die Here aangeneem. "A" se godsdienstige huislike omstandighede was meer Charismaties van aard terwyl die ander meer tradisionele inslag gehad het.

Elke leier se soewereine fondasie is uniek soos wat God verskillende gebeure laat plaasvind het. Een belangrike punt wat beslis uitstaan, is die teenwoordigheid al dan nie, van mentors in elkeen se lewe.

Diegene wat mentorskap ontvang het, toon aansienlike verskil in stabiliteit en die lewenskeuse wat maak is. Leiers "A en E", as die enigste twee uit die vyf, wat werklik mentorskap ontvang het, tydens soewereine fondasies, het in die sekulêre konteks meer stabiele uitkyk op hul loopbaan getoon as die res. Die mentorskap ter sprake was meer sekulêr as geestelik van aard.

Vroeë aanduidings van roeping of teken tot Christelike leierskap wissel aansienlik tussen die leiers. "A" het byvoorbeeld geen begeerte getoon om predikant te word nie maar wel om op laer vlak as Christelike leier in die liggaam van Christus op te tree. "B" het nie werklik enige gevoel van rigting

gehad nie en amper apaties gestaan teenoor die saak. “C” weer het deur middel van familielid inspraak ontvang en amper profeties verneem van roeping. Leier “D” het ook deur middel van bestaande Christelike leier verneem dat God hom geroep het vir die bediening, maar duidelik teen die idee geskop. “E”, as die enigste leier wat vroeg reeds die begeerte gehad het om in die bediening te gaan het byna intense innerlike hunkering ondervind.

Dit wil voorkom of die soewereine fondasiestadium min tot geen ooreenstemmende punte toon nie en mens kan aflei dat dit unieke stadium in elke leier se lewe is. So word daar gesien dat die meeste leiers oorbeweeg het in innerlike groeistadium met God.

Innerlike groei fase:

Leiers se unieke verhoudings met God kan nie met mekaar vergelyk word nie. Die doel is egter nie om die ooreenkoms te soek nie, maar om vas te stel of daar enige mentors betrokke was in elkeen se verhouding en of hul persoonlike verhoudings met God aanleiding gegee het tot Christelike leierskap.

Volgens die onderhoude het dit geblyk dat daar min betrokkenheid was met mentors in hul persoonlike wandel met God. Leier “A”, het byvoorbeeld, vroeg in die innerlike groeistadium inbeweeg maar nie werklik iemand gehad wat op geestelike vlak kon insig gee nie, alhoewel daar wel iemand was wat volgens wêreldse standaarde insig en leiding gegee het.

“B”, het weer genoem dat hy moes leer om keuses te maak en moes maar ook erken dat daar nie mentors betrokke was nie. Hy het wel vermeld dat iemand tydens sy studies leiding gegee het.

“C” het ook vermeld dat daar geen mentors was wat regtig leiding kon gee nie, maar het wel onverklaarbare roepingsbewussyn gehad. “C” het ook intense ervaring met God gehad wat sy lewe verander het. In die geval van “C” wil dit

blyk dat sy verhouding met God en algemene wandel met Hom, gelei het tot bediening en Christelike leierskap.

“D” het in sy verhouding met God altyd dienende ingesteldheid getoon. In sy wandel met God het daar nie definitiewe mentor van God na vore gekom nie en het hy eerder gevind dat hy self as mentor vir ander opgetree het.

“E” het ook in sy wandel met God Hom altyd geken, as die Een wat hy om raad vra. “E” was gemiddelde stil individu wat nie veel uitsonderliks in die lewe probeer het nie. God en Sy Woord was die middelpunt van besluite en het ook as antwoord gedien vir menige situasies. Die teenwoordigheid van vaderfiguur het tot groot mate die lewe duidelik gemaak en bygedra tot beter verstaan daarvan.

Oor die algemeen blyk dit dat mentors wat werklik op geestelike vlak inspraak kon lewer ontbreek in die vroeë stadiums van elke leier se lewe. Clinton (1988:33) meen dat prosesitems onderskeidelik die stadia van elke leier se tydlyn onderskei waarvan persone as prosesitems gesien kan word. Met die bespreking van die volgende stadia het die navorser gevind dat die betrokke stadia nie altyd duidelik onderskei kan word nie. Dit kom voor of die leiers eerder deur kombinasie van lewens- en bedieningsvolwassenheid beweeg as deur een saamverweefde proses.

Lewens en bedieningsvolwassenheid:

Leier “A” het aansienlike aantal jare in die sekulêre konteks gewerk as spesialis. Met die verloop van jare het die persoon deur goeie en slegte tye by verskeie kerke ingeskakel. Die leier se grootste motivering of dryfveer tot die voltydse bediening as leier, was selgroepe, die planting en behartiging daarvan. Geen mentorskap het plaasgevind nie, maar die leier het wel self groot inspraak in mense se lewens gehad deur dissipelskap. Lewensvolwassenheid het ook deur noue dissipelskapsverhoudings ontwikkel soos wat wedersydse

ondersteuning plaasgevind het. “A” het dus eers deur lewensvolwasse stadium beweeg voordat die bedieningsvolwasse stadium begin het waarvan die skeidslyn relatief vaag voorkom.

“B,D,E” het persone gehad wat hulle betrek het in leierskapposisies en wat as’t ware prosesitems in hulle lewens was wat dus aanleiding gegee het tot hulle betrokkenheid as geestelike leiers. “C” het as geestelike leier niemand prominent gehad wat hom gemotiveer het tot leierskap nie en is meer deur eie innerlike dryfveer tot leierskap gebring. Die leiers het oor die algemeen vermenging van lewens- en bedieningsvolwassenheid as stadia beleef sonder duidelike skeiding. Dit is die navorser se mening dat die betrokke leiers eerder in lewensvolwasse stadium inbeweeg het en daarna stelselmatig met geen definitiewe lyn nie oorbeweeg het in bedieningsvolwasse stadium.

Die volgende algemene inligting stem ooreen tussen die betrokke leiers:

- Almal erken die tekort aan mentors in hulle lewens
- Almal het deur diensbaarheid in Lewende Woord betrokke geraak.

Diensbaarheid kan dan as proses item gesien word wat as oorgang gedien het, alhoewel dit nog steeds vir die navorser duidelik was dat die leiers nie regtig spesifieke stadia kan herken nie.

Die afleiding kan gemaak word uit die inligting dat 2 uit die 5 leiers beweeg na die volgende lewenstadium naamlik samevloeiing en dat die ander 3 al aan die einde van die samevloeiingsfase is. Dit beteken dat 2 leiers goeie bedienings- en lewensvolwassenheid bereik het en die res al reeds hulle unieke gawes en roeping goed verstaan.

Samevloeiing:

Met die vraag of elke leier sy unieke gawes en spesifieke mondering verstaan, het 3 uit die 5 bevestigend geantwoord en 2 laat weet dat hulle al idee het

maar nog moet leer wat hulle volle gewes is en hoe om hulle eie bedieningsportefeulje te formuleer.

Al die leiers het wel te kenne gegee dat geen groei nadelig is nie, en dat mens altyd moet leer of groei. In die verband het 3 leiers te kenne gegee dat mentorskap nog goeie proses sou wees maar meer op vriendskapsbasis. Die res het geen behoefte aan enige mentorskapverhouding getoon nie. Volgens Clinton (1988:47) beweeg baie min mense regtig in die naglans stadium van hul lewens in en is dit gewoonlik leiers met baie jare se ondervinding wat dit wel vermag. Volgens die navorser het die betrokke leiers tydens die onderhoude geen aanduiding van hierdie stadium gegee nie. Daar is wel 2 leiers wat moontlik hierdie stadium begin beleef.

Die algemene tydlyn van die betrokke leiers kan dus as volg voorgestel word.

Fase 1 Soewereine Fondasies	Fase 2 Innerlike Groei	Fase 3 Leierskapbekwaamheid	Fase 4 Samevloeiing	Fase 5 Naglans

In Friberg (1991:160) se navorsing oor die betekenis van betekenisvolle verhoudings, blyk dit dat die meeste persone met wie hy onderhoude gevoer het oortuig is dat betekenisvolle verhoudings van groot waarde was en is. Die navorser het gevind dat die betrokke leiers wel ook in die studie betekenisvolle verhoudings gehad het met belangrike mense, maar dat die spesifieke verhoudings nie altyd ware mentorskap weerspieël het nie. Dit wil voorkom of die studie deur Friberg (1991:163) meer fokus op verhoudings, waar mense nie net op een vlak van opkomende leiers betrokke raak nie, maar wel op persoonlike en professionele vlak.

4.4.5 Algemene konsep van leierskapontwikkeling en mentorskap

Tydens die onderhoude het daar aantal goeie en gemeenskaplike punte na vore gekom wat die leiers uitgelig het. Die goeie punt is dat geen van die 5 leiers enige teenstrydige stellings gemaak het nie. Die leiers se opinies het mekaar aangevul en die prentjies van wat die algemene konsep van leierskapontwikkeling en mentorskap is, het mekaar aangevul. Die volgende belangrike punte oor wat leierskapontwikkeling en mentorskap is, het na vore gekom en verduidelik ook die konteks van leierskapontwikkeling.

- leiers word nie noodwendig gebore nie maar word grotendeels ontwikkel.
- Om geroepe te wees tot Christelike leierskap en vrygestel te word is twee verskillende konsepte.
- Deur praktiese blootstelling word leiers ontwikkel. Ervaring is dus belangrik.
- Alle mense word buitendien aan leierskap blootgestel.
- Die ontwikkeling van leiers word te min na die praktyk geneem.

Dit is dus duidelik dat leiers geleenthede moet kry in die liggaam van Christus en die vraag kan gevra word of daar geleenthede geskep word vir die regte blootstelling. Lewende Woord Bedieninge is aan die verander en streef na die beginsel. Volgens "A" is die G12 model dan ook ingestel om mense maksimaal te benut en vry te stel wat dan goeie basis vorm vir die ontwikkeling van leiers. "A" meen dat leierskapontwikkeling dus sterk punt van die G12 model is. Friberg (1991:180-181) het in sy navorsing tot die slotsom gekom dat mentorskap ook skaars komponent is in die Nazarene Kerk in Suid Afrika. Sy fokus is egter meer op die noemenswaardige verhoudings van die betrokke leiers met wie hy onderhoude gevoer het. In hierdie studie het die navorser gevind dat die betrokke konteks of raamwerk van leiers as belangrike komponent uitgelig moet word. Die navorser is oortuig dat die skep van regte raamwerke of

omgewings ter bevordering van mentorskap, die belangrikheid van mentorskap sal omskep in realiteit.

Die volgende algemene punte het tydens die onderhoude ook na vore gekom.

- balans moet bestaan tussen akademiese en praktykopleiding.
- Leiers se hart, gedagtegang en wese moet betrokke wees by sy of haar ontwikkeling.
- Die ontwikkeling van leiers moet holisties geskied, met ander woorde: gees, siel en liggaam.
- Praktyk gerigte teorie.
- Kennis en mentorskap is nodig.

Die belangrikheid van leierskapontwikkeling volgens bogenoemde inligting is dat nie net een komponent van leier ontwikkel moet word nie. Dit is dus kombinasie van akademie, praktyk, mentorskap en daarby ook die verkillende vlakke van gees, siel en liggaam wat saam die korrekte ontwikkeling van die opkomende leier tot gevolg het.

In die konteks van mentorskap het die volgende belangrike punte na vore gekom.

- Mentorskap is om potensiaal raak te sien en te ontgin. Leiers is nie altyd bewus van hulle potensiaal nie.
- Dit is dus belangrik om begeerte te kweek.
- Mentorskap is dus vrywillig en moet in wedersydse verhouding geskied.
- Mentorskap moet holisties van aard wees.
- Mentorskap gaan oor: waardes in iemand anders in te bou, met daardie persoon aan jou sy.
- Dissipelskap en mentorskap is dieselfde beginsel.
- Vaderskap en dissipelskap is dieselfde.
- Mentorskap is amper soos om rigting aan te wys vir ander.

- Daar moet doel met mentorskap wees.

Tydens die onderhoude het dit voorgekom of die leiers dissipelskap in plaas van mentorskap gebruik om na mentorskap te verwys. Mentorskap word nie as woord gebruik in die Bybel nie en is as konsep van Griekse mitologiese oorsprong. Dit is dus positief dat die leiers dissipelskap identifiseer as Woord wat dieselfde konsep verteenwoordig. Al 5 leiers was van mening dat mentorskap in elk geval groot leemte in die liggaam van Christus is. Mentorskap volgens “C” in Lewende Woord, kan tussen die lyne wel opgetel word, maar C is wel van mening dat amptelike mentorskapkultuur of te wel dissipelskapprogram goed sal wees.

Gemeenskaplike inligting oor die verhouding tussen mentor en die persoon wat gementor word, het ook uitgekóm.

- Mentorskap is wedersydse leerproses.
- Baie van die aksies van die mentor moet getuig van die karakter van Christus.
- Mentor moet op praktiese wyse aan mense die karakter van Christus leer.
- Mentorskap gaan oor die persoon wat gementor word.
- Opkomende leier moet ander leier oor hom of haar hê.
- Die hantering van situasies moet aangeleer word.
- Opkomende leiers moet nie versmoor word nie.
- Elkeen moenie sy eie belang soek nie.
- Gemeenskaplike Koninkryksvisie moet betrokke wees.
- Opkomende leier moet sekerheid in homself vind.

Een van die punte van bespreking was die G12 en hoe dit kan inpas ten opsigte van leierskapontwikkeling. Oor die algemeen was die meeste leiers positief oor die model en het gemeen dat dit positiewe platform vir leierskapontwikkeling kan word.

Leier “D” het wel gemeen dat die model nie rigiede manier van doen moet word nie, maar organies moet funksioneer ten einde die proses te laat vloei.

Die volgende gemeenskaplike punte het navore gekom oor die G12 model.

- Die model is goed vir die vermenigvuldiging van dissipels.
- Die model fasiliteer wel leierskapontwikkeling.
- Die model sal groot aanpassings vereis in die gemeente.

Die G12 model mag dalk die oplossing wees vir die gebroke konteks waarbinne sommige leiers hulleself bevind, en aanleiding gee tot goeie mentorskapverhoudings en dissipelskapopleiding. Alhoewel die korrekte verstaan van mentorskap nodig is, moet die konsep definitiewe praktiese aanslag toon in die Liggaam van Christus.

4.5 Samevatting

Daar is talle gevolgtrekkings wat gemaak kan word uit die studie en hulle word verdeel in twee punte, ontwikkelingstydlyn en konsep van leierskapontwikkeling en mentorskap.

Met die bespreking van elke leier se ontwikkelingstydlyn word die volgende gevolgtrekkings gemaak:

- Die ontwikkelingstydlyn van die leiers kom gemeenskaplik as soewereine, innerlike, lewensbekwaamheid, samevloeiing en naglans voor.
- Die oorgang tussen stadia kom as vaag voor weens die tekort aan duidelike prosesitems.
- Duidelike en korrekte mentorskap ontbreek in die leiers se ontwikkelingstydlyne.
- Daar bestaan nie definitiewe formule vir ontwikkeling volgens die betrokke leiers se lewe nie.

Volgens al die leiers se gemeenskaplike begrip oor leierskapontwikkeling en mentorskap kan die volgende gevolgtrekkings gemaak word:

- Mentorskap ontbreek in die liggaam van Christus.
- Mentorskap en dissipelskap word as dieselfde konsep gesien.
- Mentorskap moet in die raamwerk van die liggaam van Christus in gebou word ten einde mentors te weeg te bring.
- Mentorskap geskied in verhouding.
- Leierskapontwikkeling is gebalanseerde en holistiese konsep.
- Mentorskap help opkomende leier op die pad vorentoe en is dus instaatstellingsfunksie.

Dit is belangrik dat leiers in Lewende Woord asook ander gemeentes die waarde van mentorskap raaksien, aangesien leiers wat opkomende leiers mentor kultuur skep van mentorskap. Dit is soos wiel wat moet draai en momentum opbou. Friberg (1991:183) maak ook melding van die feit dat mentorskap op sigself geen verskil maak aan die sukses van leier nie maar dat dit wel voordele bied indien leier mentor het. Dit kan met leer vergelyk word wat as hulp dien om leiers hoër te laat klim.

As geheel het die navorser tot die vergelyking gekom dat mentorskap as moderne konsep, sleutelwoord moet vorm vir sekulêre sowel as Christelike organisasies. Mentorskap as drievoudige verhouding tussen die mentor, persoon wat gementor word en God, vorm sentrale deel van leierskapontwikkeling.

Die navorser is ook oortuig dat mentorskap en dissipelskap verwant is. Met dissipelskap is die maak van volgelingen as begrip op die voorgrond terwyl die aksies in werklikheid gaan oor opleiding, ondersteuning, verhouding met God, identiteit en vrystelling. Mentorskap as konsep het dus in die liggaam van Christus sentrale punt van belangrikheid en moet as konsep ten volle benut word.

HOOFSTUK 5

JESUS CHRISTUS AS MODEL VIR LEIERSKAPONTWIKKELING

5.1 Inleiding

In hierdie betrokke hoofstuk word na sekere basiese punte in Jesus se lewe gekyk, ten einde Hom as voorbeeld vir leierskapontwikkeling te identifiseer. Jesus Christus is een van die kragtigste geskiedkundige figure, en word vandag nog oral in die liggaam van Christus (en selfs in die sekulêre wêreld) gebruik as voorbeeld vir mentorskap.

Mentorskap in die besigheidswêreld is, in beginsel, 'n effektiewe manier om manne en vroue op pad te stuur en te verseker dat beroepsdoelwitte tot vervulling kom (Friberg 1991:89). Selfs in die literatuur van die kerk word die mentorskapverhouding beklemtoon in die opleiding van pastore (Friberg 1991:105).

In hierdie vergelykende studie waar Jesus se lewe as voorbeeld ondersoek word, moet die navorser dit duidelik maak dat die studie nie gedoen is vanuit 'n suiwer Bybelse ontleding nie. Clinton (1988:43- 44) se basiese konsep van die ontwikkelingstydlyn van 'n leier, word gebruik om tot gevolgtrekking te kom van Jesus Christus se ontwikkelingstydlyn. Clinton se basiese (1988:43- 44) ontwikkelingstydlyn word dus as 'n eksterne bron van verwysing gebruik om vas te stel of Jesus se lewe ook in hierdie model sekere ooreenkomste toon. Die navorser aanvaar dus die probleem dat sekere konsepte van hierdie model verkeerdelik hanteer kan word, en waarsku lesers dat dit nie as ontledingsmetode aangewend moet word om Bybelontleding te doen nie aangesien dit vanuit 'n wêreldse perspektief gesien word.

5.2 Ontwikkelingstydlyn van Jesus

Volledige beskrywing van Christus se lewe sal egter nie in dié studie gegee kan word nie, maar in die bespreking word slegs die basiese fases kortliks uitgelig, om sodoende breë oorsig te gee van Jesus se tydlyn. In die historiese geskiedenis van Jesus Christus kom daar drie periodes na vore, naamlik: die tydvlak voor Christus se openbare verskyning, sy publieke bediening en die periode na sy arrestasie (Schleiermacher 1975:43 - 44).

Figuur 1.4 Ontwikkelingstydlyn van Jesus (Schleiermacher 1975:43-44)

Lewe voor Publieke Bediening	Publieke bediening	Van arrestasie tot Hemelvaart

5.2.1 Die lewe van Christus voor Sy openbare verskyning

Die vroeë lewe van Christus voor sy openbare verskyning is moeilik om te definieer, aangesien die Bybeltekste slegs kortliks dun beskrywing weergee van die periode (Guardini 1963:64). Daar is egter paar basiese punte wat afgelei kan word uit die Bybel.

Soos met enige leier se tydlyn het Christus reeds voor sy aardse verskyning bestaan (Johannes 1:1-19). Hy is immers Die Een waardeur alles tot stand gekom het (Johannes 1:3). Jesus Christus se doel was ook reeds voor sy aardse verskyning beslis om die ewige lewe te bewerk vir die wat in Hom glo (Johannes 3:16).

Christus se aardse bestaan het begin met die maagdelike geboorte deur vrou. Hy is van spesifieke geslagsregister - die een van Dawid – afkomstig, wat dui op Sy betrokke doel op aarde en dat sy geboorte nie net doellose gebeurtenis was nie (Thiessen 1997: 219). Jesus het wel normale, menslike ontwikkeling ondergaan en het gegroei in krag en wysheid met God se hand van genade oor

sy lewe (Thiessen 1997:220). Dit is besonder duidelik dat Jesus se soewereine fundamente sterk beklemtoning gehad het van God se genade, veral deur die beskerming van Sy lewe teen Herodes (Matteus 2:13-15).

As skryner het Jesus in klein dorpie grootgeword en sy opvoeding ontvang (Neil 1965:86-87). Jesus kon lees, skryf en het besondere kennis gehad van die Ou Testament, met diepe begrip van teologiese vrae (Neil 1965:49). Mens kan die afleiding maak dat Jesus bewustheid gehad het van God die Vader, aangesien Hy op die ouderdom van twaalf aan sy ouers te kenne gegee het dat Hy ander Vader het (Lukas 2:49).

Die handeling van Jesus tydens die eerste fase in sy ontwikkelingstydlyn kom normaal voor en is beslis teken van sy menswees. Die belangrike faktor in sy lewe is dat Hy ten spyte van sy ouerhuis, en vriende, familie en omstandighede, tot diepe besef gekom het van God, asook Sy belangrike taak wat Hy moes uitleef op aarde, wat met die doop en begin van Jesus se openbare bediening duidelik word. Sy algemene bewustheid van Sy Vader in die hemel is belangrike punt in Christus se lewe as leierfiguur.

5.2.2 Die openbare bediening van Christus tot voor sy arrestasie

Die openbare verskyning van Jesus het begin met sy doop in die Jordaanrivier deur Johannes die Doper. Waarskynlike afleiding is dat Jesus reeds dertig jaar oud was (Schleiermacher 1975:156-157).

Jesus se doop kom voor as openbare bevestiging van God die Vader se tevredenheid met Jesus as sy Seun, wat vir Jesus teken en bevestiging was dat die doop volgens sy Vader se wil verloop, en dat die vorige jare se gehoorsaamheid en persoonlike groei ook in Sy Vader se plan inpas (Neil 1965:92-93). Mens kan nie help om Jesus se getroue en opregte lewe voor Sy Vader aan te voel nie met die bevestiging wat God gee deur die duif wat oor

Jesus neerdaal en die stem uit die hemel (Markus 1:9-11). Volgens Clinton (1988:57-75) is die innerlike groeifase juis gevul met die prosesitems wat die leier toets tot gehoorsaamheid aan God. Christus se gehoorsaamheid en bevestiging deur God die Vader is belangrik vir die Christelike leier, aangesien dit dui op die noodsaaklikheid van leier se aanvaarding deur die Vader.

Direk na sy doop is Jesus deur die Gees in die woestyn ingeneem (Mark 1:12). Die veertig dae in die woestyn korreleer met ander groot gelowiges in die Bybel, naamlik Moses op Sinai en Elia op Horeb (Neil 1965:92). Die enigste manier waarop die versoeking in die woestyn sin kon maak, is as Jesus geweet het dat die misleiding deur Satan werklike gevaar ingehou het (Neil 1965:95). Weereens word daar gesien hoe Jesus selfs na die versoekings keer op keer die korrekte pad kies en getrou bly aan sy Vader. Versoekings in die lewe is altyd teenwoordig om die mens van die Godegewe plan te laat afwyk, en leiers kan leer uit die belangrike les: dat getrouheid aan God se roeping belangrik is.

Jesus was ten volle mens, en as volwasse man in openbare bediening het Hy perfekte beheer gehad oor sy liggaam, deur die gees (Guardini 1963:76-77). Jesus het die belangrike taak gehad om die koninkryk van God te verkondig al sou dit noodsaaklik wees om teen die wil van die wêreld te gaan, en Hy het te alle tye in beheer gebly deur nooit kompromieë aan te gaan nie, en nooit te oorreegeer nie (Guardini 1963:77).

Saam met alles wat Jesus verkondig het en selfs die wonderwerke wat Hy gedoen het, is dit noodsaaklik om te sien dat Sy aksies voortspruit uit gebalanseerde volwasse houding in die publieke fase, wat waarskynlik as gevolg van Sy bewustelike verstaan van God, ontstaan het tydens Sy vroeë lewensjare. Die doop en versoeking in die wildernis kan dan as die finale seel op Sy volwassenheid gesien word.

Tydens hierdie fase het Jesus as leier ook persoonlik lering gegee aan sy dissipels wat Hy self uitgekies het. Jesus was egter anders as die leermeesters van sy tyd, omdat Hyself nie deur iemand gedissipel was nie, maar direk begin lering gee het (Baxter 1987:30). Mense het van Jesus die volgende gesê oor sy lering: "...Waar kom Hy aan die geleerdheid? Hy het dan geen opleiding gehad nie!" (Johannes 7:15). Jesus het dus as leier nie net verantwoordelike en gebalanseerde lewe gelei nie, maar het ook sy vermoë om ander te leer, uitgeleef.

5.2.3 Van arrestasie tot hemelvaart

Dit wil voorkom asof Jesus vooraf die gebeure beplan het rondom die laaste maaltyd saam met sy dissipels. Kamer is bespreek in vriend se huis, wat waarskynlik die huis van Maria was - die moeder van Markus (Neil 1965:145).

Mens kan aflei dat Jesus beslis die seisoene van sy lewe kon herken. Hy het ook daarvolgens gehandel en daarom dan die beplande maaltyd met sy dissipels wat die begin van sy laaste lewensfase aandui net voor sy arrestasie. Dit is dan juis die volwasse verstaan van God die Vader se seisoene wat leier se ontwikkeling en doel vergemaklik.

Die grootste geveg wat Jesus sekerlik moes veg, is die een in die tuin van Getsemane waar die donkerte van die nag en die uitputting van die dissipels swaar op Jesus gerus het terwyl al die bese magte Hom daardie nag versoek het (Neil 1965:147-148). Na die arrestasie van Jesus wat kort daarna gevolg het, moes Hy voor vier verskillende regters verskyn: Annas, Kajafas, Herodes en Pilatus (Neil 1965:148).

Jesus se langverwagte eindbestemming het skielike werklikheid geword met sy arrestasie. Sy diepe verhouding met sy dissipels en gunstige omgewing het in nagmerrie ontaard, waar Jesus se pad vorentoe alleen en donker daar uitgesien het.

Jesus se kruisiging was so 'n gruwelike gebeurtenis, dat dit geen wonder was dat Jesus alleen gelaat is en selfs die dissipels verskrik was nie (Neil 1965:150). Mens kan net wonder hoe Jesus dit kon beplan het as Hy geweet het wat vir Hom voorlê. Uiteindelik is dit wel Jesus se forsering van die saak wat die gebeure tot gevolg gehad het, as mens in ag neem dat Hy openlik na Jerusalem gegaan het, wetende dat die owerhede Hom wou doodmaak (Baxter 1987:46).

Die prys wat Jesus betaal het aan die kruis is beslis nie die einde van sy ontwikkeling nie. Al die profesieë in die Bybel wat na Messias verwys, kan onmoontlik geregverdig word sou dit eindig in die kruisgebeure (Neil 1965:153). Jesus het gekom om seker te maak dat niemand verlore gaan nie (Johannes 3:16). Sy opstanding uit die dood - wat deur menige ooggetuies bevestig word - is as 'n oorwinningssimbool verander. Dit is dié simbool wat die kerk verenig (Neil 1965:153). Christelike leier se visie en ontwikkeling moet ook in dieselfde lig gesien word waar die ewigheid in Christus 'n realiteit word.

Die Hemelvaart simboliseer die afsluiting van sy aardse verskyning en is die einde van Jesus se tydlyn soos wat dit in 'n aardse bestaan omskryf kan word. Met Jesus se Hemelvaart het Hy gesê Hy is tot die einde van die tyd by sy dissipels (Matteus 28:20). Jesus was ook op baie meer effektiewe en noodsaaklike manier by Sy kerk betrokke in die tyd wat gevolg het na sy Hemelvaart (Neil 1965:155). Alhoewel Christus se aardse verskyning tot einde gekom het, is Sy tydlyn oneindig omdat Hy ook ten volle God was, en dus geen begin of einde het nie.

5.3 Jesus as mentor

Hierdie gedeelte fokus op die basiese beginsels van mentorskap, naamlik aantrekking, verhouding, reaksie en bemagtiging. Deur die identifisering van

hierdie beginsels kan die basiese bewegings- of wedersydse handeling van die dissipels en Jesus beter verstaan word.

5.3.1 Seleksie van dissipels

Oor die algemeen word daar te maklik aanvaar dat Jesus met een of ander wonderwerk Sy dissipels uitverkies het, sonder om die waarskynlikheid raak te sien dat mense toe reeds van Hom kennis gedra het (Mann 1971:59). Met Johannes se prediking oor die Koninkryk van God wat naby was, het die dissipels heelwaarskynlik alles oordink wat hulle gehoor het en het hulle ook heel moontlik al met Jesus kontak gemaak of Hom gesien tydens Sy doop, waar Johannes getuig het oor Hom (Mann 1971:59).

In teenstelling met die leermeesters van Jesus se tyd, het Hy as leier en leermeester Sy dissipels gekies en selfs ook uitgegaan na hulle werksplekke toe, soos byvoorbeeld die familie se visvangbedryf, waar Jesus die dissipels geroep het tot nuwe beroep (Myers et al 1996:10). Die manier waarop Jesus sy dissipels uitgekies het, is oor die algemeen ook in teenstelling met die meeste instansies wat vandag leiers of volgelingen van Christus oprig. Die klem val op die feit dat Jesus Sy dissipels vissers van mense sou maak. Alhoewel hulle nog nie op daardie punt was nie sou Jesus hulle tot op daardie punt lei. Dit dui op Jesus se vermoë as leier, om potensiaal wat gewoonlik nie gesien kan word nie, te ontwikkel. “Hy het toe vir hulle gesê: Kom hier! Kom saam met My, en Ek sal julle vissers van mense maak.”(Markus 1:17).

Die keuse van dissipels sluit meer in as net die eenvoudige oproep om Hom te volg. Dit sluit ook die uitnodiging in om saam met Jesus die strukture, magte en voorregte van die wêreld omver te gooi (Myers et al. 1996:10). Die betekenis van hierdie uitnodiging is dat daar visie in Jesus se woorde bestaan, wat goeie kenmerk van leier is, en dat dié wat Hom sal volg dit nie sonder rede sal doen nie. Onder die volgelingen van Jesus was daar groot groep mense wat sowel

mans as vroue ingesluit het (Ryder 1999:26). Binne die totale groep volgelinge was daar binnekring van twaalf dissipels wat persoonlike, intieme band met Hom gevorm het (Ryder 1999:26). Weereens word daar gesien dat Jesus persoonlik die twaalf uitkies, in teenstelling met die ander leermeesters van Sy tyd, wat enigiemand sou neem wat gewillig was om te leer (Ryder 1999:29).

In die keuse van Jesus se dissipels is daar verskeie doelwitte wat agter Jesus se oproep bestaan. Dit sluit in om Jesus dop te hou, Jesus te hoor en om Jesus se voorbeeld te volg (Ryder 1999:29). Die twaalf was almal mans en het hulle huise verlaat om Jesus te volg waar Hy ook al sou gaan en het persoonlik saam met Jesus gebly (Baxter 1987:32). Die twaalf dissipels het bestaan uit verskeie tipes mans, naamlik vier vissermanne, een tollenaar, fanatikus en getroude mans (Baxter 1987:34). Mens kan ook die afleiding maak dat Jesus gebalanseerde leier was wat nie net op een groep mense kon fokus nie, maar wat verskeie persoonlikhede kon lei.

Vissermanne:

Ten minste vier van die twaalf was vissermanne genaamd Andreas, Simon (Petrus), Jakobus en Johannes. Andreas was die een wat Johannes die Doper gehoor getuig het oor Jesus en hom gevolg het en later vir Simon vertel het (Johannes 1:35-42). Jakobus en Johannes was die twee broers wat saam met hulle pa in die visvangbedryf was (Baxter 1987:34).

Tollenaar:

Die Jode het die tollenaars gehaat aangesien hulle die Romeine gehelp het en omdat die meeste van hulle korrup was (Baxter 1987:34). Geen eerbare man sou met tollenaar vriende wees nie (Baxter 1987:34). Dit is dus interessant dat Jesus Matteus gekies het om Hom te volg.

Fanatikus:

Simon die fanatikus, wat dieselfde naam as Simon (Petrus) gehad het, het aan groep behoort wat fanaties was oor die oprig van polities gevestigde koninkryk vir God, en wat sou baklei om dit te sien realiseer (Baxter 1987:34).

Jesus het met die kies van die twaalf op geen tydstip net spesifieke groep mense gekies nie, maar verskeidenheid. Sommige van Jesus se dissipels het Hom dalk reeds geken of gesien, terwyl ander Hom dalk met die eerste oogopslag kon gesien het. Dit is duidelik dat Jesus as openbare figuur nie gepla was oor die aansien van mense nie, aangesien Hy mense soos Matteus tollenaar, gekies het. Die enigste aanvaarding wat vir Jesus aanneemlik was, is dié van Jesus se Vader in die hemel en dit moet ook die ingesteldheid wees van enige Christelike leier vandag.

5.3.2 Verhouding met dissipels

Jesus se verhouding met sy dissipels lê gesetel in die belangrike feit van wie Jesus eintlik is (Neil 1965:109). As Jesus slegs nóg goeie man was, uitmuntende leermeester, hervormer, revolusionêr of in enige ander kategorie waarin mense Hom al geplaas het, sou mens kon vra wat sou die betekenis van sy voorbeeld vandag nog vir ons inhou en of Mohammed, of Boeddha nie dalk ook reg is nie (Neil 1965:109).

Dit is daarom belangrik om te vra watter indruk Jesus op Sy dissipels gemaak het en wat Hy oor homself as leier sê (Neil 1965:110). Indrukke wat Jesus op Sy dissipels gemaak het, sluit in sy outoriteit, sy Messiasskap, sy seunskap in die Vader en sy diensbaarheid (Neil 1965:110-119).

Jesus se gebruik van outoriteit was gewoonlik in konflik met ander gesagsfigure, vir wie dit dikwels gegaan het om die saak van wie nou eintlik outoriteit het (Myers 1996:14). Dit het byna kompetisie geword (Myers 1996:14). Jesus het,

in teenstelling met die profete van ouds, nie gesê “So spreek die Here” nie, maar direk na Homself verwys deur gebruik te maak van die ‘Ek’ (Neil 1965:110). Mense was verbaas oor Jesus se gesag van die skrif (Markus 1:22). Die volgelinge van Jesus moes sekerlik die gesag van Jesus aangevoel het in hulle persoonlike wandel met Hom, wat ’n belangrike aspek vorm van die leier se leidende en rigtinggewende rol.

In Johannes 2:11 sien ons mens die dissipels se geloof in Hom groei toe Jesus met sy eerste wonderwerk die water in wyn verander het. Al die wonderwerke wat Jesus gedoen het is belangrik, en dra gewoonlik betekenis. Die belangrike vraag is egter of dit suiwer oor die wonderwerke van Jesus gaan, en of daar ’n ander betekenis is. ’n Ware dissipel is iemand wat ’n ware geloof in Christus Jesus toon (Longenecker 1996:84). In die evangelie van Johannes word die klem sterk op geloof in Christus Jesus geplaas en geloof deur Jesus tot die Vader (Longenecker 1996:84-85). As leier het Jesus dan verseker dat die dissipels met hom identifiseer, en uiteindelik deur Hom tot die Vader. Geloof in Jesus was dus belangrik en as leier het Hy daarin geslaag om sy volgelinge op ’n geloofsvlak te bring.

Jesus is deur sy dissipels beskryf as die Messias, wat in die dissipels se tyd as ’n belangrike klassifikasie gesien is, omdat almal in afwagting was vir die Gesalfde van God (Neil 1965:112-113). Die verwagting wat die dissipels van Jesus as leier gehad het, moes beslis hoog gewees het. Toe Nataniël uitgeroep het “Rabbi, U is die Seun van God: U is die koning van Israel!” het hy ’n belangrike konneksie gemaak aan Jesus (Johannes 1:49). Jesus was dus meer as net die gewone leermeesters en gewone mense van sy tyd en Hy was vir Sy dissipels die Messias (Neil 1965:113). Jesus se verhouding met sy dissipels kan dan ook as ’n geloofsverhouding gesien word, waar die hoop op sy Messiasskap sterk invloed gehad het.

Jesus het nie pertinent daarop gefokus om Homself as Seun van God te noem nie, maar in sy beskrywing van wie God is, naamlik Vader en My Vader het Hy dit duidelik gemaak dat daar 'n persoonlike band was met God wat niemand anders gedeel het nie (Neil 1965:115). Dit is dan deur Jesus se verhouding met sy Vader dat die dissipels leer dat Jesus die weg na die Vader is (Neil 1965: 116).

Alhoewel Jesus bewus was van sy Messiasskap, het Hy 'n totale nuwe visie vir die dissipels gegee deur sy diensbaarheid aan God en liefde vir die mens as dienskneg uit te leef (Neil 1965:118). 'n Mens kan nie help om die diensbaarheid en liefde wat Jesus vir Sy dissipels getoon het, raak te sien met die was van hulle voete tydens die laaste maaltyd nie (Johannes 13:1-17). Jesus as leier het deur die was van die dissipels se voete aan hulle 'n voorbeeld gestel. Dit word in teenstelling met die wêreldse leierskap gebring. Die boodskap is duidelik: 'n leier moet dien.

In die groep van twaalf dissipels sien 'n mens dat Jesus wel met sekere dissipels 'n dieper verhouding gehad het (Guardini 1963:46). Hierdie groep dissipels binne die twaalf, het met tye sekere dinge met Jesus gedeel wat die ander nie noodwendig gedoen het nie. Dit kan in situasies soos die transfigurasie en Getsemane gesien word (Guardini 1963:46).

Saam met die verskillende rolle waarbinne Jesus geplaas kan word, was daar die normale gebeure van die lewe, en het Hy saam met Sy dissipels die lewe beleef. In Jesus se wandel met Sy dissipels kan 'n mens sien dat mense oor die algemeen na Hom gekom het en dat hulle nie bang was nie. Selfs die kinders het vrylik na Hom gekom (Guardini 1963:50). Alles wat Jesus gedoen en geleer het, was immers in die klaskamer van die lewe.

Een van die belangrikste maniere waarop Jesus met Sy dissipels verhouding gebou het, was deur Sy optrede en die voorbeeld wat Hy gestel het. Daardeur

het hulle geleer dat liefde vir jou medemens absolute vereiste is (Baxter 1987:42)

5.3.3 Reaksie van dissipels

Tydens die dissipels se tog saam met Jesus, kan patroon gesien word in die manier waarop hul reaksies gegroei of verander het. Die eerste van die stadia is toe Jesus sy dissipels geroep het tot dissipelskap, toe hulle reaksie toegeeflik was en hulle ook bemagtig was om te preek, te genees en duiwels uit te dryf (Ryder 1999:44). Die vermoë van die dissipels om lering te gee en duiwels uit te dryf, loop saam met die vermoë om te kan doen wat Jesus gedoen het (Ryder 1999:29). Daarom dan die uitstuur van die twaalf om dit wel ook te gaan doen tydens hulle lering (Ryder 1999:29). Jesus se dissipels het dus geleer deur te doen onder sy lering.

Ongeveer halfpad deur die tog, sien mens hoe die prentjie verander soos die negatiewe gevoelens van die dissipels na vore begin kom (Ryder 1999: 44). Die negatiewe aksies is die gevolg van Jesus se stelselmatige aankondiging van sy komende vervolging en lyding, wat Sy dissipels moeilik gevind het om te verstaan, en deur hulle eie ambisies agtertoe geskuif is (Ryder 1999:44).

Met die realisering van Jesus se arrestasie word die dissipels se ware kleure gewys: een het hom verrraai en ander het hom ontken (Ryder 1999:44). Hulle was gewillig in gees maar swak in die vlees, om die weg van die kruis te volg (Ryder 1999:44).

Dit is eers weer na die opstanding van Jesus dat daar gesien word hoe Jesus vir sy dissipels opdrag gegee het, deur die vroue wat op pad was van die leë graf, met sy verskyning aan hulle (Matteus 28:8-10). Die dissipels het Jesus gehoorsaam ten spyte daarvan dat die boodskap deur die vroue aan hulle

gebring is. Die uiteinde van die saak was die vereniging van die dissipels met Jesus en die groot opdrag (28:16-20).

Oor die algemeen moes die dissipels op sekere tye die opdragte van Jesus uitvoer. Waar Jesus die twaalf uitgestuur het in tweeë, het hulle baie siekes gesond gemaak en duiwels uitgedryf. Dit was uitvloeisel van hulle gehoorsaamheid om te doen wat Hy hulle gegee het om te doen (Markus 6:7-13). Ander kere was die lesse van die lewe deur Jesus se optrede uitdaging, en moes die dissipels se geloof gestrek word, ten einde te besef dat Jesus waarlik Here is. Voorbeeld van so 'n geval is waar Jesus op die water geloop het en die dissipels vreesbevange was (Markus 6:45-52). Hulle reaksies het dié van ongelowiges weerspieël (Markus 6:45-52). Die belangrikste reaksie van die dissipels was egter om te volg en dit te bly doen en dit moet gesien word as eenmalige gebeurtenis (Longenecker 1996:88).

5.3.4 Bemagtiging van dissipels

Die bemagtiging van die dissipels kan in die lig gesien word van hulle optrede om Jesus te volg en dop te hou in elke situasie. Jesus het dit duidelik gemaak dat wie hom ook al volg, nie in donkerte sal wandel nie, maar die lig van die lewe sal hê (Longenecker 1996:88). Vir die twaalf dissipels was hulle persoonlike kontak met Jesus die manier waarop hulle geloof gebou was, en hulle was geseënd genoem (Longenecker 1996:93). Al die volgelingen van Christus ná sy hemelvaart sou nie die persoonlike kontak beleef nie, en daarom dan dat Jesus aangedui het dat hulle meer geseënd sou wees as die twaalf (Longnecker 1996: 93).

Alhoewel mens in Markus (6:7-13) lees dat Jesus Sy dissipels uigestuur het en hulle wonderwerke verrig het deur siektes te genees en duiwels uit te dryf sou die ware bemagtiging eers kom met die uitstorting van die Heilige gees na Sy hemelvaart (Handeling 1:8). Bemagtiging van die dissipels maak slegs sin in

verhouding met Jesus waar karakter en wil om Hom te volg lei na die bemagtiging van God op dissipel se lewe.

5.4 Ontmoeting met God

Wat wonderlike voorreg om God in die vlees te ontmoet en te ken, soos die dissipels van Jesus sentrale deel van Jesus se tyd op aarde saam met Hom gedeel het. Enige Christelike leier moet die belangrike voorbeeld van Jesus herken en verstaan, aangesien dit weerspieëling van ware leierskap is.

Dit is deur die voorbeeld van leierskap - as die pad na die waarheid waar Christelike leier moet besef dat volgelinge lewende God moet ontmoet deur Hom- of haarself. Die sentrale vraag wat Christelike leier - hetsy in die liggaam van Christus of die sekulêre omgewing - moet vra is: Ken ek vir Jesus sodat ander vir Jesus kan ken deur my? Dit is die enigste ware manier om ware indruk te maak op volgelinge. Jesus het gesê "... Ek is al so lank by julle, en ken jy My nie, Filippus? Wie My sien, sien die Vader" (Johannes 14:9).

5.5 Samevatting

Die skets wat Jesus vir ons gee is dié van gewone mens wat ongewone dinge vermag het. Oor Jesus se aardse lewe kan daar opreg gesê word dat Hy ten volle as mens geleef het en ook so groot geword het. Dit is dus maklik om met Hom as rolmodel te identifiseer net soos sy dissipels met Hom gewandel het.

Wat kan mens dan as basiese punte uitlig om Sy spesifieke mentorskapstyl uit te lig? Die volgende punte beskryf kortliks Jesus se basiese styl van mentorskap as voorbeeld.

- Jesus het geïdentifiseer met sy medemens as mens
- Hy het bewuste gevoel van God die Vader in sy lewe gehad en dit uitgeleef teenoor ander mense in Goddelike liefde.

- Jesus het self sy volgelinge uitgekies.
- Jesus het potensiaal in ander raakgesien, waar niemand anders dit raakgesien het nie.
- Jesus het die klaskamer van die lewe gebruik as opleidingsveld.
- Die dissipels van Jesus kon fouteer.
- Jesus het visie gehad en het geweet hoe om daarby uit te kom.
- Jesus het Sy dissipels deur verhouding met Hom geleer en bemagtig as leiers.
- Jesus het gedien as leier – nie as volgeling nie.

HOOFSTUK 6

SLOTBESKRYWING VAN DIE NAVORSINGPROBLEEM.

In Friberg (1991:185) word daar melding gemaak van die kerk se besef oor die behoefte aan dissipelskap, en word daar genoem dat jare lange afskeep van mentorskap en in-diens-opleiding plaasgevind het. Hierdie betrokke studie het dus ook na leierskap en die ontwikkeling van leiers in die konteks van mentorskap gekyk en verskeie gemeenskaplike belangrike punte ontdek wat as volg opgesom kan word:

- a. Vandag se moderne gesprekke fokus sterk op leierskap en die ontwikkeling daarvan, asook mentorskap waarvan daar al vele melding gemaak is in die literatuur. Dit sluit die eenvoudige konsep van leierskap, ontwikkeling van leiers, vermenigvuldiging van leiers en mentorskap in.
- b. Leierskap is lewenslange proses.
- c. Vele studies is ook gedoen oor die ontwikkeling van die negatiewe of die negatiewe kant van leierskap.
- d. Met die navorsing het dit geblyk dat mentorskap wel ontbreek in “Lewende Woord Brummeria”.
- e. Wêreldse mentorskap en dissipelskap is twee verwante konsepte
- f. Met die besef van die gebrek aan mentorskap of dissipelskap het “Lewende Woord Brummeria” na verskeie modelle ondersoek ingestel en gevind dat dissipelskap as platform moet bestaan in die kerk en word daar tans na die G12 model gekyk as aksieplan tot so platform.

Dit is duidelik dat Lewende Woord alreeds in transisie is deur die G12 model. Dit is dus nie maklik om vaste punt van verwysing te kry wanneer daar na die korrekte praxis gekyk word vir die kerk nie.

Met die afsluiting van hierdie navorsing word die oorsprong van die begrip mentor verduidelik as beginsel om wel in die korrekte rigting of praxis te beweeg. Die konsep is afkomstig van “Homer’s Odyssey (c. 900-810 A.D.)”, waarin Odysseus aan vriend, Mentor, die opvoeding van sy seun Telemachus toevertrou (Word in life study bible 1997). Mentor is deur Odysseus gelas om dus in sy plek na sy seun om te sien (Lindemans 1998).

In Johannes (17:6) sien mens hoe Jesus in sy gebed tot die Vader, vermeld dat Sy dissipels aan die Vader behoort maar dat hulle aan Hom gegee is deur Sy Vader. Daar is dus kenmerkende skerp ooreenkoms tussen Jesus se dissipels en die storie van Odysseus en sy vriend Mentor wat na Telemachus moes omsien. In albei gevalle kan mens nie die idee van vaderskap ontwyk nie. In die geval van Odysseus moet die leidende rol geskied in die plek van die vader soos die vader dit sou vervul. Jesus het kennis gegee van God die Vader se regmatige eienaarskap van die dissipels maar ook melding gemaak van die feit dat God hulle aan Hom gegee het (Johannes 17:1 -8).

Die rigting waarin “Lewende Woord Bedieninge” beweeg is dan alreeds korrek. Dissipelskap moet egter in die korrekte lig gesien word en moet as totale raamwerk binne kerkverband posvat. Dit beteken ook om die begrip “vaderskap” te verstaan aangesien dit lei na holistiese benadering tot dissipelskap. Dit gaan dus oor die betrokke konteks, of anders gestel, die kultuur wat gevorm word ten einde groeipotensiaal te laat ontwikkel. Hierdie groeipotensiaal moet dissipels kan produseer wat verantwoordelikheid aan hul potensiaal kan gee en sodoende ander weer kan dissipel. Die karakter van elke dissipel moet dus dié van God se vaderhart weerspieël. Elke dissipel is essensieel leier in die liggaam van Christus waar verskillende dissipels verskillende funksies beklee soos om dalk pastoor te wees. Die stelling kan gemaak word dat elke leier dus dissipel moet word om te kan groei in verdere leierskap.

Dissipelskap is verseker die Bybelse manier om die uitbouing van die koninkryk van God te bevorder en moet dus as ernstig beskou word wanneer daar na die ontwikkeling van leiers gekyk word. Dit is God se netwerk van ondersteuning, om mense te vang en ontwikkel vir die koninkryk van God, sodat Sy koninkryk uitgebou kan word.

Volgens die navorser kan die handeling van dissipelskap en mentorskap as een konsep hanteer word aangesien dit so verwant is. Dissipelskap word dan die voertuig waardeur mens die handeling wat ooreenstem al dan nie met mentorkap kan kanaliseer.

Die beperkte omvang van hierdie studie maak ruimte vir die identifisering van verdere studies wat hieruit kan voortspruit. Die navorser wil dus graag die volgende areas uitlig as verdere studie.

- Die ondersoek na leierskapontwikkeling kan in die liggaam van Christus ondersoek word in die konteks van dissipelskap. Aangesien dit verwante konsep is teenoor mentorskap kan navorsing gedoen word oor dissipelskap as platform vir leierskap.
- Belangrike konsep in vandag se lewe is die saak van opvolging en vermenigvuldiging van leiers. Die vraag; Hoe kan leiers hulle volgelinge vermenigvuldig en toelaat om op te volg? - vorm sentrale deel van vandag se behoeftes in die samelewing.
- Die seisoene in leiers se lewe is ook ander area vir ondersoek aangesien eksterne sowel as interne faktore, leierskap kan beïnvloed. Hierdie faktore kom voor regdeur elke opkomende leier se lewe. Deur prent te vorm van hoe leier se lewe beïnvloed kan word deur seisoene kan dit huidige leiers help om opkomende leiers te ontwikkel en te stuur in die regte rigtings.
- Die presiese proses wat agter die vrystelling van leiers staan, is ook onduidelike area en benodig lig op die onderwerp. Hoe word leiers vrygestel en wanneer is leier nou eintlik gereed vir leierskap?

GERAADPLEEGDE WERKE.

- Anderson, K. & Reese, R.D. 1999. *Spiritual mentoring : a guide for seeking and giving direction* . Downers Grove: InterVarsity Press.
- Anderson, T.N. 1996. *Victory over the darkness: Overcoming the personal and spiritual strongholds that can keep you from experiencing true freedom in Christ*. South Africa: Christian Art Publishers.
- Basson, G.J. 1996. *'n Prakties-teologiese teorie vir leierskap vanuit 'n kerkgroei perspektief*. D.Th. verhandeling. Universiteit van Suid-Afrika.
- Baxter, M. 1987. *Jesus Christ: His life and His church - New testament introduction* 1. Britain: Latimer Trend & Company Ltd.
- Howard-Browne, R.M. 1995. *How to increase & Release the Anointing*. Tampa, Florida: RMI Publications.
- Castellanos, C.D. 2002. *Succesful leadership through the government of twelve* (Revised ed). San Jose: Jubilee Christian Center.
- Castellanos, C.D. 2002. *Dream and you will win the world*. San Jose: Jubilee Christian Center.
- Chrysavgis, J. 2000. *Soul mending: The art of spiritual direction*. Brooklyn, Massachusetts: Holy Cross Orthodox Press.
- Clinton, J.R. 1988. *The Making of a leader*. Colorado Springs, Col: Navpress.
- Coleman, R.E. 1996. *The master plan of evangelism* (2nd ed). Grand Rapids: Flemming H.Revell.

- De Vos, AS (ed). 1998. *Research at grass roots: a primer for the caring professions*. Pretoria: Van Schaik.
- Earle, P.C. 1998. *Mentoring*. URL:
<http://www.pastornet.net.au/renewal/journal11/11g.htm>, (accessed 13 April 2004).
- Edwards, G. 1999. *Beyond radical*. United States: Library of Congress.
- Elliston, E.J. 1992. *Home Grown Leaders*. California: William Carey Library.
- Fairholm, G. W. 1996. Spiritual Leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & organization development journal*. Vol. 17, no . 5. MCB University Press.
- Friberg, H. R. 1991. *The one who makes it has a support group: patterns of ministry in the Church of the Nazarene in Southern Africa*. M.Th. verhandelng. Universiteit van Suid-Afrika
- Gratton, L. 2004. Leadership in the new democratic organization. *Management today*. 20(no. 4,May): edited by R. Havenga, Randburg: Richard Havery & Associates: 6-8.
- George, C. 1994. *The Coming Church Revolution: empowering leaders for the Future*. Grand Rapids, Michigan: Flemming H. Revell.
- George, C.F & Logan, R.E. 1987. *Leading & Managing your Church*. New Jersey, Flemming H. Revell Company.

George, D. 1993. *Mentoring*

URL: <http://www.ed.gov/pubs/OR/ConsumerGuides/mentor.html> .

(accessed 2004-11-17).

Guardini, R. 1963. *The humanity of Christ*. London: Burns & Oats Ltd.

Gunderson, D. 1992. *Through the dust: Breaking leadership stereotypes*. Seattle: YWAM Publishing.

Heyns, LM & Pieterse, HJC. 1990. *A primer in practical theology*. Pretoria: Gnosis.

Hodges, ML. 1993. *The Indigenous Church*. Springfield, Missouri: Gospel Publishing house.

Horton, S.M. 1995. *What the Bible says about the Holy Spirit*. Springfield, Missouri: Gospel Publishing House.

Keene, A. 2002. *Complexity theory: the changing role of leadership*. In industrial and commercial training, Vol. 32 (no.1, 2000):15-18.

Lindemans, M.F. 1998. *Mentor*, URL:

<http://www.pantheon.org/articles/m/mentor.html> , (accessed 9 September 2004).

Longenecker, R. 1996. *Patterns of discipleship in New Testament*. Grand Rapids, Michigan: William B. Eerdmans Publishing Company.

Louw, D.A., van Ede, D.M. & Louw, A.E. 1998. *Menslike ontwikkeling* (3rd ed). Kaapstad: Kagiso Tersiêr.

- Mann, C.S. 1971. *The Man for all time*. New York: Morehouse-Barlow Co.
- Marshall, T. 1989. *Right Relationships - a biblical foundation for making and mending relationships*. Chichester: Sovereign World.
- Marshall, T. 1991. *Understanding Leadership*. Washington, Emerald Books
- Maxwell , J.C. 1996. *Een minuut leierskap*. Vereeniging: Christian Art.
- Maxwell , J.C. 2000. *The 21 most powerful minutes in a leader's day*. Nashville: Thomas Nelson Publishers
- McClung, F. 1998. *God se vader - hart*. Woodstock: CTP Boekdrukkery (Edms.) Bpk.
- McIntosh, G.L. & Rima, S.D. 1997. *Overcoming the dark side of leadership: The paradox of personal dysfunction*. Grand Rapids, Michigan: Baker Books.
- Munroe, M. 2002. *Releasing your potential* (Revised Edition). Shippensburg: Destiny Image Publishers, Inc.
- Myers, C. & Dennis, M. & Nangle, J. & O.F.M. & Moe-Lobeda, C. & Taylor, S. 1996. *"Say to this mountain": Mark's story of discipleship*. New York: Orbis books.
- NMN. n.d. Sien National Mentoring Network.
- National Mentoring Network, n.d. Definitions of mentoring,
URL: <http://nmn.org.uk/cgi-bin/page.pl?article=7> . (accessed 16 November 2004).
- Neil, W. 1965. *The life and teaching of Jesus*. London: Hodder and Stoughton.

Notten, J. 2003. Making Leadership live. *Leadership* 10 (Oktober), edited by R Bower. Cape Town: Cape Media: 44 - 47

REALM, n.d. *Types of mentoring*.

URL: <http://realm.net/mentor/howment/index.html>. (Accessed 2004-11-17).

Reh, F.J. n.d. *Management: Mentors and mentoring, what is a mentor?*

URL: <http://management.about.com/cs/people/a/mentoring.htm>. (accessed 2004-11-17).

Ryder, A. 1999. *Following Christ: models of discipleship in the New Testament*. Franklin, Wisconsin: Sheed & Word.

Schleiermacher, F. 1975. *The life of Jesus*. Philadelphia: Fortress Press.

Smith, F. 1999. *Mentoring that matters: Reviving an ancient teaching method that adds life to ministry*. URL:

www.christianitytoday.com/bcl/areas/shepherding/articles/le-9l1-9l1094.html, (accessed 19 April 2004).

TLC. N.d. Sien Target Life College.

Target Life College, n.d. *About Us*.

URL: <http://www.myfuture.org.za/about%20Us.htm> (accessed 9 August 2004)

Thiessen, H.C. 1997. *Lectures in systematic theology*. Grand Rapids, Michigan: William B. Erdemans Publishing Company.

Thompson, B.1989. *Walls of my heart: Powerful keys to breaking out and being free*. Minnesota: Crown Ministries International.

Word in life study Bible [computer file].1997, electronic ed.—Nashville: Thomas Nelson (Logos Library System).